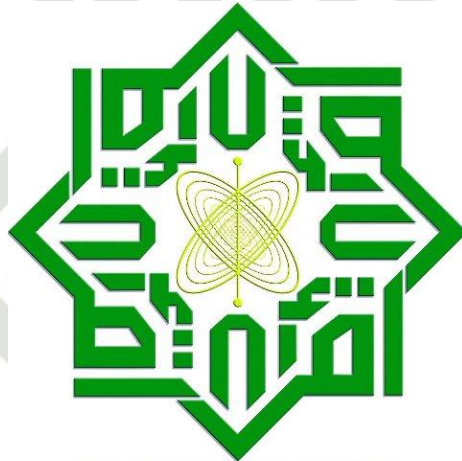




**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY*
DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
DENGAN *WORK ENGAGEMENT*
PADA KARYAWAN PT. RIAU POS INTERMEDIA**

TESIS

Disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan
mendapatkan gelar Magister Sains
program Studi Psikologi Program Magister
Peminatan Psikologi Industri dan Organisasi



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

Hafizah Askacita
NIM: 22160222915

**PROGAM STUDI PSIKOLOGI PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
1445 H / 2023 M**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidid
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ebutkan sumber:
penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT*
PADA KARYAWAN PT. RIAU POS INTERMEDIA

OLEH

HAFIZAH ASKACITA

NIM. 22160222915

Telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diujikan pada Ujian Tesis

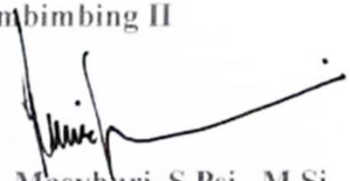
Pada tanggal Juli 2023

Pembimbing I


Dr. Kusnadi, M.Pd.
NIP. 19671212 1995031001

Tanggal : 20 Juli 2023

Pembimbing II



Dr. Masyhuri, S.Psi., M.Si.
NIP. 197711022008011010

Tanggal : 20 Juli 2023

Pada tanggal : 20 Juli 2023

Ketua Program Studi Magister Psikologi

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau


Dr. Yulita Kurniawaty Arsa, M.Psi., Psikolog
NIP. 197807202007102003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PENGUJI

HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. RIAU POS INTERMEDIA

Oleh
HAFIZAH ASKACITA
NIM : 22160222915

Telah dipertahankan di depan panitia Ujian Tesis dan disetujui untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Magister Psikologi (M.Psi.) dengan Peminatan Psikologi Industri dan Organisasi. pada tanggal 26 Juli 2023 M / 08 Muharram 1445 H

TIM PENGUJI

Ketua

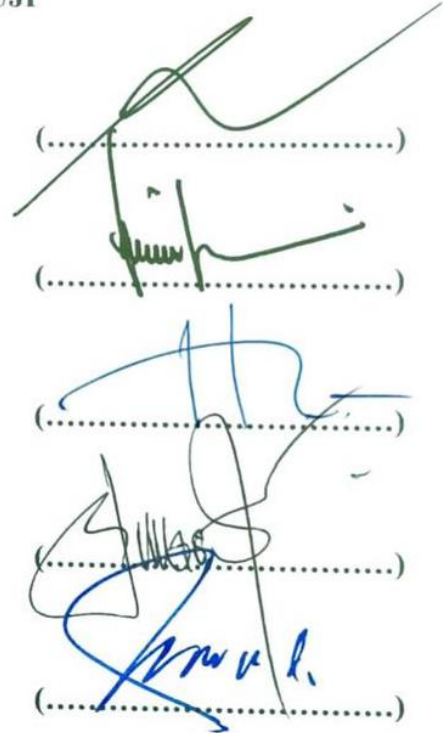
Dr. H. Zuriatul Khairi, M.Ag., M.Si
NIP. 19651022 198903 1 005
Sekretaris

Dr. Masyhuri, M.Si.
NIP. 19771102 200801 1010
Penguji I

Dr. Harmaini, M.Si
NIP. 19720724 200701 1019
Penguji II

Dr. Ahmadin Ahmad Tohar, Lc., M.A
NIP. 19660605 200312 1 002
Penguji III

Dr. Kusnadi, M.Pd.
NIP. 19671212 199503 1 001



(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI

Saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa

Tesis yang berjudul:

“Hubungan Antara *Self Efficacy* dan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* Pada Karyawan PT. Riau Pos Intermedia”

1. Adalah karya penelitian saya sendiri dan tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik, serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang ditulis dengan acuan yang disebutkan sumbernya, baik dalam naskah karangan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi, baik Tesis beserta gelar magister saya dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Publikasi sebagian atau keseluruhan isi Tesis pada jurnal atau forum ilmiah harus menyertakan tim pembimbing sebagai *author* dan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sebagai institusinya.

Apabila saya melakukan pelanggaran dari ketentuan 1 dan 2, maka saya bersedia mendapatkan sanksi akademik yang berlaku.

Pekanbaru, Juli 2023



METERAI TEMPEL
306AJX971978129

HAFIZAH ASKACITA
22160222915



PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa cinta dan takzim, Tesis ini saya persembahkan untuk:

**Ibu dan Ayah tercinta
Yettri dan Makhzun Hafas**

**Suami tercinta
Mohamad Soleh, S.E.**

**Anak-Anakku tersayang
Azzam Khalif Soha Ramadhan & Sarfaraz Rasya Soha Ramadhan**

**Ibu dan Ayah Mertua
Sariah & Durakim (Alm)**

**Adikku tersayang dan Suami
Fauza Amelia, S.Sos. & Dion Wahyu Diwanto, S.IP.**

**Keponakanku terkasih,
Zayn Athallah Dioza & Arsyia Zavier Dioza**

**Serta seluruh keluarga besar dan para kerabat serta teman-temanku.
Jazakumullah khoiron katsiron untuk rasa cinta, kasih sayang, do'a dan
support yang telah diberikan selama ini, sehingga Allah senantiasa
memberikan nikmat dan pertolongan-Nya, serta saya senantiasa memiliki
semangat untuk terus berjuang dalam meraih segala asa dan cita-cita.**

Pekanbaru, Juli 2023

Hafizah Askacita

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTO HIDUP

*"Jadikanlah akhirat di hatimu,
dunia di tanganmu,
dan kematian di pelupuk matamu."*

Imam Syafii



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Segala bentuk puji dan syukur yang tiada terhitung kepada Allah SWT, Allah Yang Maha Baik, Allah Yang Maha Memiliki Segala Ilmu Pengetahuan, Allah Yang Maha Pemurah, Allah Yang Maha Pengasih, Allah Yang Maha Berkehendak, Allah Yang Maha Segala-segalanya. Hanya atas ijin-Nyalah peneliti dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Tanpa-Nya kami hanyalah makhluk yang yang tak berdaya lagi tak berilmu. Ibarat kata, andaikan seluruh air di lautan, dijadikan tinta untuk menggambarkan nikmat-Nya. Itupun tidak akan pernah cukup untuk menggambarkan segala syukur atas nikmat yang telah Engkau berikan.

Sholawat serta salam senantiasa tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Rasul yang telah memberikan keteladan yang mulia dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk didalamnya kerja keras, sabar, do"aa, tawakkal, dan kegigihan dalam meraih cita-cita. Rasullullah yang berhati emas, namun memiliki kegigihan seperti baja.

Dalam penyusunan tesis ini, banyak hal yang diperjuangkan bagi seorang yang berperan ganda sebagai ibu, istri, anak dan karyawan. Pengalaman yang begitu berharga, pengorbanan yang tidak ternilai lagi, sehingga dapat sampai ke titik akhir dan awal dari perjuangan lainnya. Karena hidup itu adalah perjuangan, dan akhirat nantilah tempat beristirahat sesungguhnya. Semoga Allah senantiasa memberikan nikmat dan karunia-Nya, agar peneliti tetap semangat dalam perjuangannya demi akhirat kelak.Aamiin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peneliti menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu peneliti sangat membutuhkan masukan, arahan, dan perbaikan dari berbagai pihak, demi kemajuan ilmu pengetahuan. Atas bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan, pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag, Selaku Rektor UIN Suska Riau.

Ibu Dr. Hj. Helmiati, M.Ag, selaku Wakil Rektor I. Bapak Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd, selaku Wakil Rektor II. Bapak Edi Erwan, S.Pt., M.Sc., Ph.D, selaku Wakil Rektor III UIN Suska Riau.

3. Bapak Prof. Dr. H. Kusrini, M.Pd, Selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Suska Riau dan dosen pembimbing I yang selalu meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, dan ilmu yang luar biasa, sehingga peneliti mampu menyelesaikan Tesis ini dengan baik dan tepat waktu..

Bapak Dr. H. Zuriatul Khairi, M.Ag., M.Si selaku Wakil Dekan I dan Dr. Vivik Shofiah, M.Si., selaku Wakil Dekan II serta Ibu Dr. Yuslenita Muda S.Si., M.Sc., selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi UIN Suska Riau.

Ibu Dr. Yulita Kurniawaty Arsa, M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Kaprodi Magister Psikologi UIN Suska Riau

Bapak Dr. Ahmaddin Ahmad Tohar, Lc, M.A, selaku penasehat akademik yang selalu memberikan bimbingan dan arahan demi kebaikan dan kelangsungan studi peneliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bapak Dr. Masyhuri, S.Psi., M.Psi., sebagai dosen pembimbing II, yang selalu meluangkan waktu, tenaga, dan fikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, dan ilmu yang luar biasa, sehingga peneliti mampu menyelesaikan Tesis ini dengan baik dan tepat waktu.

Narasumber I, Narasumber II, III yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan fikiran. Serta memberikan masukan untuk perbaikan Tesis ini.

Suami tercinta yang mendukung melalui doa dan supportnya yang tiada terhitung lagi.

10. Putra pertamaku yang selalu antusias ikut belajar dan putra kedua yang turut kuliah di dalam kandungan pada semester pertama dan kedua, terima kasih sudah menjadi penyemangat yang menyejukkan hati.

11. Kedua orang tua peneliti yang tidak pernah berhenti mendoakan agar penelitian ini diberi kemudahan oleh Allah SWT. Yang tidak pernah lelah berjuang hingga saat ini, memberikan teladan bahwa hidup itu adalah perjuangan. Maafkan anandamu ini, karena sering direpotkan untuk menjaga cucu.

Seluruh dosen pada program studi Magister Psikologi UIN Suska Riau, yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Terima kasih atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan selama ini, semoga ilmu yang diberikan dinilai sebagai amal jariyah, dan semoga ilmu yang diperoleh peneliti dapat membawa berkah dalam kehidupan, baik di dunia maupun di akhirat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Seluruh pegawai akademik Fakultas Psikologi UIN Suska Riau. Karena dengan bantuan dan pelayanan yang diberikan, akhirnya peneliti mampu menyelesaikan Tesis ini dengan baik.

Pimpinan PT. Riau Pos Intermedia yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian ini.

Seluruh karyawan PT. Riau Pos Intermedia yang telah menjadi partisipan yang bersedia meluangkan waktunya. Yang sudah berpartisipasi dalam penelitian ini, tanpa partisipasi dan kemurahan hati dari seluruh karyawan dalam pengisian skala, penelitian ini tidak mungkin bisa diselesaikan.

16. Rekan sejawat penulis di Angkatan ke 5 tahun 2021 Magister Psikologi UIN Suska Riau. Terimakasih atas kebersamaan kita selama dua tahun ini, terimakasih juga atas *support*, motivasi, nasehat, bahkan kekonyolan yang diberikan. Meski kita sedikit, kita selalu kompak, akan selalu merindukan kebersamaan kita. Mohon maaf jika ada yang tidak tertulis dan tersebut namanya. Tidak ada maksud untuk membeda-bedakan antara sahabat satu dengan yang lainnya. Semoga Allah SWT memuliakan kita semua. Terakhir, semoga karya ini memberikan sumbangan bagi kemajuan ilmu pengetahuan, dan memberikan manfaat bagi masyarakat luas.

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, Juli 2023

Peneliti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PENGESAHAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI	iv
PERSEMBAHAN.....	v
MOTO HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
TRANSLITERASI	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Masalah Penelitian.....	12
1. Identifikasi Masalah.....	12
2. Pembatasan Masalah.....	13
3. Rumusan Masalah.....	14
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	14
1. Tujuan Penelitian	14
2. Manfaat Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
A. Kajian Teori	17
1. <i>Work Engagement</i>	17
a. Definisi <i>Work Engagement</i>	17
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	20
c. Dimensi-Dimensi <i>Work Engagement</i>	22
d. <i>Work Engagement</i> dalam Pandangan Islam.....	24
2. <i>Self Efficacy</i>	26
a. Definisi <i>Self Efficacy</i>	26
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	28
c. Aspek-Aspek <i>Self Efficacy</i>	32
d. <i>Self Efficacy</i> dalam Padangan Islam	34
3. <i>Perceived Organizational Support</i>	35
a. <i>Perceived</i>	35
b. Definisi <i>Perceived Organizational Support</i>	37
c. Faktor yang Mempengaruhi <i>Perceived Organizational Support</i>	38
d. Aspek <i>Perceived Organizational Support</i>	40
e. <i>Perceived Organizational Support</i> dalam Perspektif Islam	44
B. Penelitian yang Relevan	46
1. Hubungan <i>Self Efficacy</i> dengan <i>Work Engagement</i>	46
2. Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> dengan	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

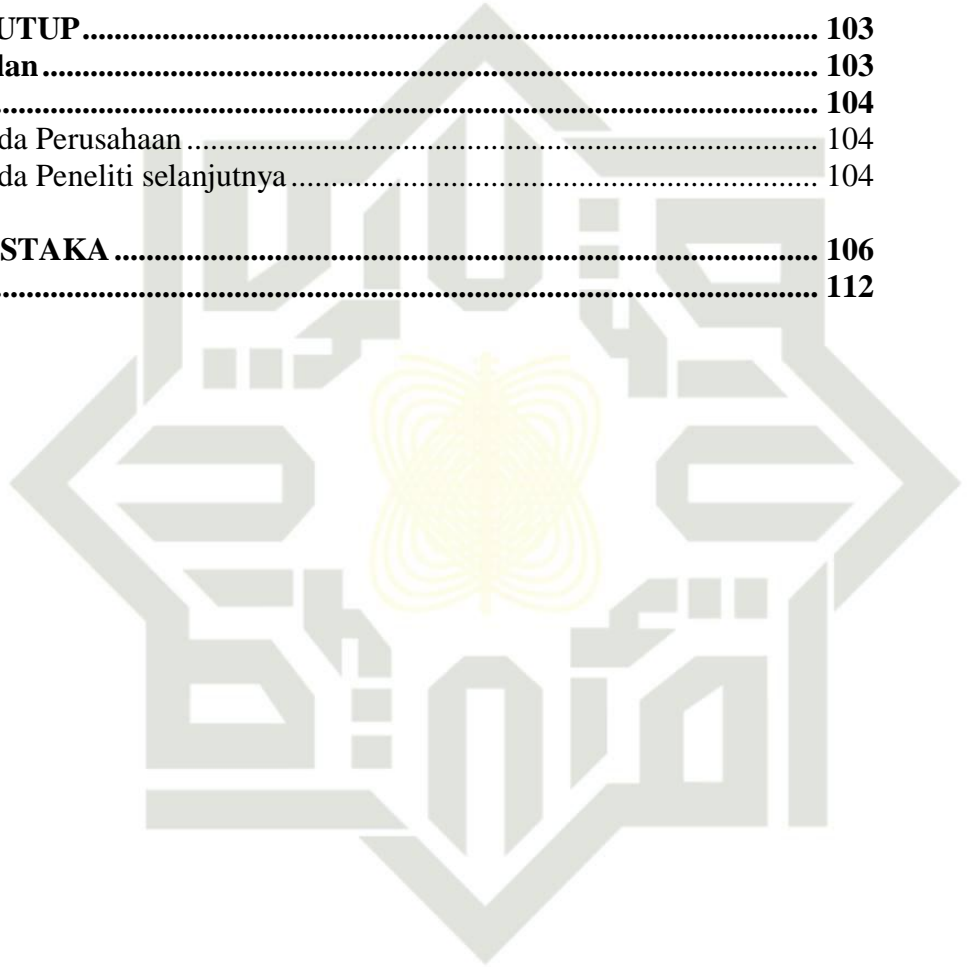
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<i>Work Engagement</i>	48
3. Hubungan <i>Self Efficacy</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> dengan <i>Work Engagement</i>	50
C. Kerangka Berpikir	51
D. Hipotesis Penelitian	56
BAB III METODE PENELITIAN	57
A. Jenis Penelitian	57
B. Tempat dan Waktu Penelitian	57
C. Populasi dan Sampel Penelitian	58
1. Populasi Penelitian.....	58
2. Sampel Penelitian.....	59
D. Variable Penelitian	59
E. Definisi Operasional	60
1. <i>Work Engagement</i>	60
2. <i>Self Efficacy</i>	60
3. <i>Perceived Organizational Support</i>	61
F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	61
1. Teknik Pengumpulan Data.....	61
2. Instrumen Pengumpulan Data.....	62
a. Alat Ukur Skala <i>Work Engagement</i>	62
b. Alat Ukur Skala <i>Self Efficacy</i>	63
c. Alat Ukur Skala <i>Perceived Organizational Support</i>	64
G. Validitas dan Reabilitas Instrumen	65
1. Validitas Instrumen	66
2. Uji Reabilitas Instrumen	71
H. Teknik Analisis Data	72
BAB IV HASIL PENELITIAN	76
A. Deskripsi Hasil Penelitian	76
1. Pelaksanaan Penelitian.....	76
2. Profil Lokasi Penelitian.....	77
3. Deskripsi Sampel Penelitian	78
4. Hasil Analisis Statistik Inferensial.....	78
a. Nilai <i>R-Square</i> (R^2)	79
b. Uji Signifikansi	80
c. <i>F-Square</i> (f^2)	81
d. <i>Direct Effect</i>	82
e. <i>Total Effect</i>	82
f. <i>Multikolinearitas</i>	83
5. Skor Statistik Hipotetik dan Kategorisasi	84
a. Skor Statistik Hipotetik.....	84
b. Kategorisasi	85
6. Analisis Tambahan.....	87
a. Perbedaan Jenis Kelamin	87
b. Perbedaan Generasi.....	89

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Perbedaan Bidang Kerja	90
Hasil Uji Hipotesis.....	91
1. Pengujian Hipotesis Pertama	92
2. Pengujian Hipotesis Kedua	92
3. Pengujian Hipotesis Ketiga	93
Pembahasan.....	94
D Keterbatasan Penelitian	101
BAB V PENUTUP.....	103
A. Kesimpulan	103
B. Saran	104
1. Kepada Perusahaan	104
2. Kepada Peneliti selanjutnya	104
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN.....	112



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

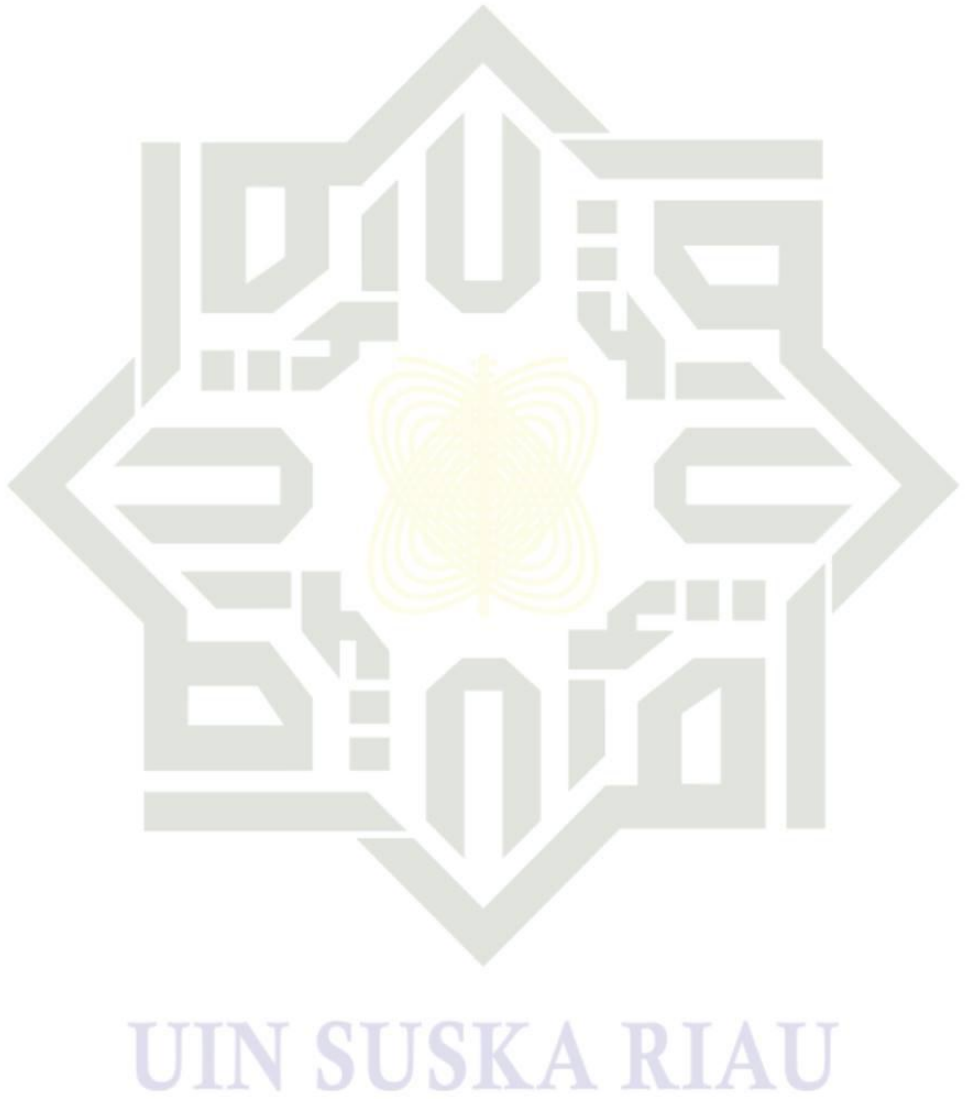
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Rekap Hasi Evaluasi Kinerja	6
Tabel 2 Waktu Penelitian	57
Tabel 4 <i>Blue Print</i> Skala <i>Work Engagement</i>	62
Tabel 5 Sistem Penilaian Skala <i>Work Engagement</i>	63
Tabel 6 <i>Blue Print</i> Skala <i>Self Efficacy</i>	63
Tabel 7 Sistem Penilaian Skala <i>Self Efficacy</i>	64
Tabel 8 <i>Blue Print</i> Skala <i>Perceived Organizational Support</i>	65
Tabel 9 Sistem Penilaian Skala <i>Perceived Organizational Support</i>	65
Tabel 10 Loading Factor Awal	67
Tabel 11 <i>Loading Factor</i> Akhir	69
Tabel 12 Validitas Konstruk	70
Tabel 13 Fornell-Larcker Criterion.....	71
Tabel 14 Reabilitas Skala.....	72
Tabel 15 Gambaran Demografi Subjek.....	78
Tabel 16 R-Square (R^2).....	79
Tabel 17 Uji Signifikansi	80
Tabel 18 Nilai f-Square.....	81
Tabel 19 Direct Effect.....	82
Tabel 20 Nilai VIF	83
Tabel 21 Latent Variable Correlation	84
Tabel 22 Skor Statistik Hipotetik.....	85
Tabel 23 Nilai Kategorisasi Variabel.....	85
Tabel 24 Deskripsi Kategori Subjek Penelitian	86
Tabel 25 Analisis Perbedaan Jenis Kelamin	88
Tabel 26 Analisis Perbedaan Generasi.....	89
Tabel 27 Analisis Perbedaan Bidang Kerja	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Berpikir.....	55
----------	------------------------	----



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Vaidasi Alat Ukur	113
Lampiran 2 Skala	122
Lampiran 3 Tabulasi Data	138
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas	147
Lampiran 5 Uji Statistik Inferensial	151
Lampiran 6 Uji Statistik Inferensial Tambahan	154
Lampiran 7 Uji Hipotesis	158
Lampiran 8 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	163
Lampiran 9 Surat Keterangan Bebas Plagiasi	165
Lampiran 10 Profil Peneliti	167

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TRANSLITERASI

Huruf Arab	N a m a	Huruf Latin	Keterangan
–	alif	a	<p>Konsonan rangkap (<i>tashdīd</i>) ditulis rangkap:</p> <p>Contoh: مَقْدِمَة = muqaddimah</p> <p>Vokal :</p> <p>1. Vokal tunggal (fathah) ditulis “a” (َ) (<i>Kasrah</i>) ditulis “i” (ِ) (<i>dammah</i>) ditulis “u” (ُ)</p> <p>2. Vokal panjang ا dan <i>fathah</i> ditulis “ā” و dan <i>dammah</i> ditulis “ū” ي dan <i>kasrah</i> ditulis “ī” Ta marbutoh selalu ditulis “h”.</p>
ب	ba	b	
ت	ta	t	
ث	tha	th	
ج	ja	j	
ح	ha	h	
خ	kha	kh	
د	da	d	
ذ	dha	dh	
ر	ra	r	
ز	za	z	
س	sa	s	
ش	sha	sh	
ص	ṣa	ṣ	
ض	ḍa	ḍ	
ط	ṭa	ṭ	
ظ	ẓa	ẓ	
ع	‘a	‘	
غ	gha	gh	
ف	fa	f	
ق	qa	q	
ك	ka	k	
ل	la	l	
م	ma	m	
ن	na	n	
و	wa	w	
ه	ha	h	
ي	‘a	‘	
يا	ya	Y	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. RIAU POS INTERMEDIA

Hafizah Askacita

Magister psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
askacitahafizah@gmail.com

ABSTRAK

Work engagement adalah keadaan ketika seseorang memiliki pikiran yang positif dan puas terhadap pekerjaannya, yang mana hal itu ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan perasaan larut dalam pekerjaannya. Pemikiran positif dan perasaan puas ini sangat dibutuhkan baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk perusahaan yang dalam hal ini adalah karyawan pada PT. Riau Pos Intermedia. Ada indikasi hal yang membuat karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi, yaitu pengaruh *self efficacy* dan *perceived organizational support*. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia. Penelitian ini adalah penelitian populasi. Data penelitian diperoleh dari skala psikologis, yaitu skala UWES-9, skala *the general self efficacy*, dan skala SPOS-16. Pengolahan data menggunakan Smart PLS 3.2.9. dari hasil analisis data terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan *work engagement* yang memiliki pengaruh sebesar 50,2 %, terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* yang memiliki pengaruh sebesar 31,1%, dan hubungan antara *self efficacy* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* yang memiliki pengaruh sebesar 47,4%. Artinya, semakin tinggi *self efficacy* dan *perceived organizational support* maka semakin tinggi juga *work engagement* pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia.

Kata Kunci : *work engagement, self efficacy, perceived organizational support, karyawan PT. Riau Pos Intermedia*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN *SELF EFFICACY* AND
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
WITH *WORK ENGAGEMENT* TO THE EMPLOYEES
AT RIAU POS INTERMEDIA ENTERPRISE**

Hafizah Askacita
Master of Psychology
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
askacitahafizah@gmail.com

ABSTRACT

Work engagement is a state when a person has positive thoughts and satisfied with his work, which is shown by enthusiasm, dedication, and a sense of being involved in his/her work. Positive thinking and feelings of satisfaction are needed both for the employees themselves and for the company, which in this case are employees at Riau Pos Intermedia Enterprise. There are indications of things that make employees have high work engagement, such as the influence of *self-efficacy* and *perceived organizational support*. So the purpose of this study was to determine the relationship between *self-efficacy* and *perceived organizational support* with *work engagement* among employees at Riau Pos Intermedia enterprise. This is a population research. The research data were obtained from psychological scales, such as the UWES-9 scale, the general self-efficacy scale, and the SPOS-16 scale. Data processing used Smart PLS 3.2.9. According to the results of data analysis there was a relationship between *self-efficacy* and *work engagement* which has an effect of 50.2%, there was a relationship between *perceived organizational support* and *work engagement* which has an effect of 31.1%, and a relationship between *self-efficacy* and *perceived organizational support* with *work engagement* which has an influence of 47.4%. It means, the higher the *self-efficacy* and *perceived organizational support*, the higher the *work engagement* of employees Riau Pos Intermedia Enterprise.

Keywords : *Work engagement, self-efficacy, perceived organizational support Employees of Riau Pos Intermedia Enterprise*





Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

العلاقة بين الكفاءة الذاتية والدعم التنظيمي والارتباط في العمل لدى الموظفين في شركة رياو بوس إنترميديا للأخبار والنشر

حافضة أسكاتشيتا

طالبة الماجستير في علم النفس بجامعة السلطان الشريف قاسم الإسلامية الحكومية رياو
askacitahafizah@gmail.com

ملخص

الارتباط بالعمل هو حالة يكون فيها الشخص لديه أفكار إيجابية ويكون راضياً عن عمله، ويتجلى ذلك في الحماسة والإخلاص والشعور بالانغماس في عمله. هناك حاجة إلى التفكير الإيجابي ومشاعر الرضا لكل من الموظفين أنفسهم والشركة، والذين في هذه الحالة هي موظفون في شركة رياو بوس إنترميديا للأخبار والنشر. هناك مؤشرات تجعل الموظفين لديهم الارتباط العالي في العمل، وهي تأثير الكفاءة الذاتية والدعم التنظيمي المتصور. لذلك كان الهدف من هذا البحث هو معرفة العلاقة بين الكفاءة الذاتية والدعم التنظيمي المتصور والارتباط في العمل لدى الموظفين في شركة رياو بوس إنترميديا للأخبار والنشر. هذا البحث بحث مجتمعي. والبيانات التي تم الحصول عليها هي من المقياس النفسي، وهو مقياس UWES-9، ومقياس الكفاءة الذاتية العام، ومقياس SPOS-16. وتم استخدام Smart PLS 3.2.9 لمعالجة البيانات. وبناء على نتائج تحليل البيانات، تظهر العلاقة بين الكفاءة الذاتية والارتباط في العمل والتي لها تأثير بقدر ٢,٥٠٪، والعلاقة بين الدعم التنظيمي المتصور والارتباط في العمل والتي لها تأثير بقدر ١,٣١٪، والعلاقة بين الكفاءة الذاتية والدعم التنظيمي والارتباط في العمل والتي لها تأثير بقدر ٤,٤٧٪، ويمكن القول بعبارة أخرى أنه كلما زادت الكفاءة الذاتية والدعم التنظيمي، زاد الارتباط في العمل لدى الموظفين في شركة رياو بوس إنترميديا للأخبار والنشر.

الكلمات المفتاحية: الارتباط في العمل، الكفاءة الذاتية، الدعم التنظيمي، الموظفون، شركة رياو بوس إنترميديا للأخبار والنشر



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A Latar Belakang

Karyawan merupakan asset yang penting bagi perusahaan karena karyawan yang menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan perusahaan oleh karena itu perusahaan harus bisa secara matang mempertimbangkan kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaannya. Keterlibatan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk pertumbuhan jangka panjang dan peningkatan keuntungan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Karyawan bukan hanya sekedar menjalankan tugas pekerjaannya namun juga merupakan asset berharga dalam keberhasilan perusahaan tersebut. Agar keberhasilan perusahaan dapat terwujud, asset berharga tersebut harus memiliki keterlibatan penuh terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Keterlibatan kerja ini disebut dengan *work engagement*.

Suatu meta-analisis (Harter dkk., 2002) yang mencakup hampir 8.000 unit bisnis dari 36 perusahaan menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* berhubungan positif dengan kinerja unit bisnis (yaitu, kepuasan dan loyalitas pelanggan, *profitabilitas*, *produktivitas*, keluar-masuknya karyawan, dan keamanan). Ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi menghasilkan keunggulan kompetitif bagi organisasi. *Work engagement* (keterlibatan kerja) pada karyawan merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Chan dkk. 2020; Alejandro Orgambidez dkk., 2020), komitmen organisasi karyawan (Liu

& Huang, 2019; A. Orgambidez dkk., 2019), dan kinerja karyawan (Tian dkk., 2019). Gallup (dalam Aji dkk., 2022) menjelaskan bahwa organisasi dapat lebih tangguh dan mampu mengatasi tantangan yang datang baik itu pandemi, kesulitan ekonomis, dan permasalahan sosial dengan adanya *work engagement* yang tinggi.

Schaufeli (2012), perusahaan-perusahaan konsultan bisnis internasional telah mengembangkan konsep *work engagement* dan alat survei kepemilikan mereka sendiri. Perusahaan konsultan ini juga mengklaim bahwa *work engagement* karyawan mendorong kesuksesan bisnis. *Work engagement* pada dasarnya dipahami dalam hal: (1) komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif (adanya perasaan terikat secara emosional dengan organisasi) dan komitmen berkelanjutan (adanya keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi), dan (2) perilaku peran ekstra (adanya kebebasan berperilaku untuk mendorong fungsi organisasi secara efektif).

Work engagement adalah konsep yang populer dalam konteks bisnis maupun akademis. Rich dkk. (2010) dan Halbesleben (2010) (dalam Schaufeli, 2012), Karyawan yang memiliki *work engagement* yang baik memiliki kualitas pelayanan yang unggul, jarang berbuat salah, jarang mengalami cedera dan kecelakaan kerja, bekerja secara lebih inovatif, dan mendapatkan penilaian yang lebih baik oleh atasannya terkait efektivitas dan kinerja.

Work engagement dapat memprediksi kinerja karyawan (Lisbona dkk., 2018) maksudnya karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan bersemangat dan bersedia memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. *Work engagement* karyawan ini muncul bukan karena harapan akan imbal jasa seperti kompensasi dan promosi tapi karena mereka benar-benar peduli dengan perusahaan tempat mereka bekerja (Arifin dkk., 2021).

Semangat kerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan ajaran Islam berdasarkan dalam firman Allah SWT dalam Al Quran Surat Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Terjemahan Kemenag 2019

10. “Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.”

Dalam ayat lain Allah SWT juga berfirman di dalam Al Quran Surat

Asy Syarh (Al Inshirah) ayat 7

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Terjemahan Kemenag 2019

“(7) Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain). (8) dan hanya kepada Tuhanmu berharaplah!”

Maksud Ayat ini berdasarkan tafsir Ibnu Kasir yaitu apabila kamu telah merampungkan urusan-urusan duniamu dan kesibukannya dan telah kamu selesaikan semua yang berkaitan dengannya, maka bulatkanlah tekadmu untuk ibadah dan bangkitlah kamu kepadanya dalam keadaan bersemangat. Curahkanlah hatimu dan ikhlaskanlah niatmu dalam beribadah kepada-Nya dan berharap kepada-Nya. Mujahid telah mengatakan sehubungan dengan

makna ayat ini, bahwa apabila kamu telah merampungkan urusan duniamu, lalu kamu berdiri untuk shalat, maka kerjakanlah salatmu dengan sungguh-sungguh dengan menghadap kepada Tuhanmu (Syakir & Ahmad, 2016).

Schaufeli, 2002 (dalam Shi & Gordon, 2020) menjelaskan bahwa *work engagement* adalah “keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan absorpsi”. Karyawan yang *engage* mengupayakan semua potensi dirinya dan lingkungannya agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini memungkinkan karyawan untuk meningkatkan pembelajaran, pertumbuhan, dan perkembangan pada dirinya. Karyawan yang *engage* dalam pekerjaannya cenderung untuk bertahan lama di tempat kerja karena karyawan sangat asyik dengan pekerjaannya, merasa senang ketika dapat bekerja dengan intens. Karyawan yang *engage* dalam pekerjaannya juga cenderung lebih senang menolong rekan kerjanya, memiliki lebih banyak inisiatif, dan lebih kreatif, serta jarang tidak hadir bekerja.

Dari hal yang telah dipaparkan *work engagement* karyawan sangat dibutuhkan di bisnis media cetak yang sedang menghadapi tantangan global yang cukup berat dari waktu ke waktu, terutama ketika covid 19 mulai menyebar dan masuk ke Indonesia. Riau Pos juga salah satu media cetak yang terdampak. Riau Pos adalah *brand* milik PT. Riau Pos Intermedia yang pada awalnya bergerak dibidang media cetak saja, namun dalam menghadapi persaingan dengan media siber telah melakukan konvergensi. Konvergensi yang dilaksanakan oleh Riau Pos ini, dalam penelitian Dillah & Yasir (2021)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

telah melaksanakan seluruh tahapan dan sesuai dengan Teori Konvergensi Kontinum. *Full convergence* yaitu dengan mengimplementasikan 3 M (*Multichannel, Multimedia, dan Multiplatform*) telah terlaksana meskipun belum sepenuhnya.

Upaya konvergensi tersebut tentu tidak lepas dari faktor manusia yang melakukannya. Wartawan memiliki tugas yang rutin, menantang, dan dikejar oleh tenggat waktu, sehingga hal ini berkaitan dengan *work engagement* (Rahmayuni & Ratnaningsih, 2020). Karyawan yang memiliki *work engagement* akan terbuka dengan pengalaman baru serta termotivasi dalam pekerjaannya, sehingga memungkinkan bagi karyawan untuk memperluas pemikiran dan tindakan untuk mendorong diri lebih kaya dengan pembelajaran dan pencapaian tujuan.

Ketika karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi terhadap pekerjaannya, karyawan akan cenderung melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Karyawan akan lebih bijaksana dalam mengambil keputusan atas pekerjaannya dengan pertimbangan bahwa keputusan yang diambilnya akan memiliki dampak yang besar bagi perusahaan. Untuk itu, *work engagement* karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan (Nabila & Ratnawati, 2020).

Sebelum menggali lebih jauh tentang *work engagement* pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia, peneliti terlebih dahulu menganalisa hasil evaluasi kinerja karyawan berdasarkan hasil evaluasi kinerja tahunan. Berikut tabel rekap hasil evaluasi kinerja karyawan pada tahun 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1
Rekap Hasil Evaluasi Kinerja
Karyawan PT. Riau Pos Intermedia Tahun 2022

Standar Evaluasi	Kategorisasi	Persentase Karyawan
901 s/d 1000	Baik Sekali	19,6%
801 s/d 900	Baik	40,2%
701 s/d 800	Cenderung Baik	36,3%
601 s/d 700	Cenderung Kurang	3,9%
< 600	Kurang	0,0%

Berikut ini penjelasan tabel kategorisasi baik sekali artinya karyawan mencapai kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, kategorisasi baik artinya karyawan belum mencapai kinerja yang ditetapkan namun sudah mendekati, kategorisasi cenderung baik artinya karyawan belum mencapai kinerja yang ditetapkan, kategorisasi cenderung kurang artinya karyawan masih jauh dari harapan untuk pencapaian kinerja yang ditetapkan, dan kategorisasi kurang artinya karyawan tersebut tidak mencapai standar kerjanya.

Dari hasil evaluasi kinerja tahunan 2022, tergambar bahwa tidak sampai 20 % karyawan dinilai berkinerja baik sekali yang artinya karyawan itu benar-benar dapat mencapai kinerja yang diharapkan ada pada dirinya, umumnya karyawan dinilai berkinerja baik sebesar 40,2 % dari keseluruhan karyawan. Dari tabel ini juga terlihat bahwa karyawan yang dinilai berkinerja cenderung baik dan cenderung kurang memiliki jumlah yang melebihi dua kali lipatnya karyawan yang dinilai berkinerja baik sekali.

Dengan total karyawan yang memiliki hasil evaluasi kinerja cenderung baik dan cenderung kurang baik sebesar 40,2% merupakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

informasi yang tidak baik bagi perusahaan, karena karyawan-karyawan ini dinilai belum benar-benar dapat mencapai target kinerjanya masing-masing.

Berdasarkan observasi dan wawancara peneliti kepada beberapa karyawan PT. Riau Pos Intermedia, diperoleh informasi bahwa konvergensi media saat ini membuat karyawan tertuntut untuk memiliki semangat, kuat secara psikologis dan fisik, selalu *standby*, kreatif, dan berdedikasi. Sebagian karyawan merasa bisa melaluinya dengan baik, merasa tertantang dengan pekerjaannya sehingga dia bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya, namun sebagian karyawan lagi merasa terbebani dan tidak menikmati pekerjaannya, kelelahan, kurang termotivasi untuk berkontribusi lebih kepada perusahaan, tidak mau menjalankan pekerjaan di luar jam kerja, bahkan ada karyawan yang lebih memilih untuk dirumahkan. Dari hasil observasi dan wawancara ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi dan sebagian lagi memiliki *work engagement* yang rendah

Selanjutnya dalam wawancara kepada karyawan mengenai hal yang dapat membuat mereka memiliki *work engagement* adalah dengan adanya kepercayaan pada diri mereka atas kemampuan untuk sukses dalam mencapai sesuatu. Misalnya karyawan bisa mencapai target omset yang diberikan maka karyawan akan semangat untuk mencapai target periode selanjutnya, namun jika tidak tercapai maka karyawan tersebut akan mulai merasa uring-uringan. Jadi, semakin karyawan yakin akan kemampuannya untuk sukses maka *work engagement* karyawan juga semakin tinggi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Self efficacy merupakan sumber daya pribadi yang dinilai sebagai suatu atenseden penting dari *work engagement*. Hal ini sesuai karena karyawan memiliki kompetensi psikologis. Panker & Martin, 2009, (dalam Chan dkk., 2020) meneliti keterlibatan 515 guru di Australia. Guru yang menilai dirinya memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi akan lebih *engagement* dalam pekerjaan, memiliki lebih banyak emosi positif, dan lebih sedikit emosi negatif terhadap siswanya. Salanova dkk., 2011 (dalam Chan dkk., 2020) dari hasil studi longitudinal yang dilakukannya menunjukkan hasil bahwa *work engagement* dan *self efficacy* pada guru memiliki hubungan yang timbal balik. Penelitian tentang *self efficacy* dan *work engagement* ini tidak hanya dapat dilakukan di dunia pendidikan namun juga dapat diterapkan pada karyawan yang bekerja di perusahaan. Selain itu *work engagement* juga dapat menjadi variabel intervening antara *self efficacy* dengan *work performance* (Tian dkk., 2019).

Self efficacy juga dikenal sebagai bagian dari teori kognitif sosial yang dikemukakan oleh Bandura. Teori ini merujuk pada keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya. Lianto (2019) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dapat mengabaikan stimulus negatif, sedangkan individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan cenderung mudah menyerah ketika mendapatkan stimulus negatif.

Self efficacy yang tinggi akan memberikan dampak baik jika didukung dengan pemahaman yang baik akan fungsi dari keyakinan pada kemampuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diri sendiri. Dalam perspektif islam keyakinan akan kemampuan diri sendiri adalah keyakinan yang jauh dari takabur dan kesombongan. Allah SWT berfirman dalam Q.S Luqman ayat 18

وَلَا تُصَعِّرْ خَدَّكَ لِلنَّاسِ وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ ﴿١٨﴾

Terjemahan Kemenag 2019

“Janganlah memalingkan wajahmu dari manusia (karena sombong) dan janganlah berjalan di bumi ini dengan angkuh. Sesungguhnya Allah tidak menyukai setiap orang yang sombong lagi sangat membanggakan diri.”

Makna dari ayat ini berdasarkan tafsir ibnu kasir yaitu dan janganlah kamu memalingkan mukamu dari manusia, yakni janganlah kamu bersikap sombong, menganggap remeh hamba-hamba Allah, dan kamu palingkan mukamu saat mereka berbicara denganmu. Dengan menerapkan ini, maka *self efficacy* akan memberikan dampak positif bagi diri seseorang.

Dalam wawancara kepada karyawan tentang hal lain yang dapat membuat *work engagement* meningkat ditemukan bahwa karyawan merasa *engage* terhadap pekerjaannya jika mereka merasa perusahaan bersikap adil, peduli, dan mendukung mereka. Karyawan merasa tidak termotivasi dan kecewa karena atasan mereka kurang perhatian dan peduli terhadap mereka baik itu secara materi ataupun psikologis, adanya perasaan cemburu sesama rekan kerja, atau pun perasaan khawatir dengan perkembangan bisnis yang semakin berat. Misalnya karyawan menjadi senang setelah mendapatkan bonus kinerja, namun setelah karyawan itu mengetahui bahwa rekan kerjanya yang lain mendapatkan bonus kinerja yang lebih besar, sedangkan penilaiannya terhadap kinerja rekan kerja tersebut tidak lebih baik dari dirinya,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maka karyawan tersebut menjadi kehilangan antusiasme dan kebanggaan terhadap pekerjaannya.

Sehingga, selain *self efficacy*, *work engagement* juga dipengaruhi oleh *perceived organizational support*. Semakin karyawan menilai bahwa dukungan organisasi yang didapatkannya tinggi, maka semakin tinggi pula *work engagement* karyawan tersebut. Bakker & Leiter (2010) menjelaskan bahwa manajemen dapat membuat perbedaan dari hasil *work engagement* pada karyawan. Respon karyawan terhadap kebijakan, praktik, dan struktur organisasi mempengaruhi potensi mereka untuk mengalami keterlibatan. Dalam lingkungan kerja yang stabil karyawan mempertahankan tingkat keterlibatan kerja yang konsisten. *Work engagement* tumbuh subur dalam pengaturan hubungan yang kuat antara nilai-nilai perusahaan dan individu. Disatu sisi, perusahaan menanamkan nilai-nilai mereka dan menginspirasi kesetiaan mereka. Disisi lain, perusahaan responsif terhadap nilai-nilai yang dibawa karyawan terhadap pekerjaan mereka. Perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan cara yang responsif dalam menghargai kontribusi khusus karyawan.

Dari hasil wawancara terhadap manajemen yang ada di PT. Riau Pos Intermedia, didapatkan informasi bahwa dalam 5 (lima) tahun terakhir perusahaan mendorong *work engagement* dalam pengelolaan perusahaan, mulai dari terbukanya laporan keuangan perusahaan, memberikan kesempatan Para Manager untuk membuat keputusan bersama yang sebenarnya dapat langsung diputuskan direksi, hingga upaya-upaya persuasif untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menimbulkan perasaan memiliki terhadap perusahaan. Manajemen berpendapat bahwa jika masih ada karyawan yang merasa bahwa perusahaan kurang memberikan dukungan, maka manajemen perusahaan berharap penelitian ini dapat melihat gambaran umum tentang itu dan diharapkan penelitian ini bisa memberi rekomendasi yang baik untuk kemajuan perusahaan kedepannya.

Al-Omar dkk. (2019), Rhoades & Eisenberger (2002) menerangkan bahwa karyawan yang merasakan bahwa organisasi memperlakukan mereka secara adil, mendapatkan dukungan atasan, dan dihargai atas pekerjaan yang telah mereka lakukan dengan baik. Sehingga menurut karyawan yang dihargai oleh organisasinya, akan cenderung bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Permasalahan ini diperkuat dengan studi yang dilakukan oleh Hasnida dkk. (2019) menunjukkan hubungan antara *perceived organizational support* yang dirasakan dan *self efficacy*, yang secara bersamaan mempengaruhi *work engagement*. Penelitian oleh Al-Hamdan & Bani Issa (2021) juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* secara positif mempengaruhi partisipasi profesional, meskipun *perceived organizational support* sebagian terkait dengan *self efficacy*, begitu juga dengan penelitian Aji dkk. (2022).

Dari yang telah dipaparkan di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Riau Pos Intermedia tentang hubungan antara *self efficacy* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan PT. Riau Pos Intermedia. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul “Hubungan Antara *Self Efficacy* dan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. Riau Pos Intermedia”.

Masalah Penelitian

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut

- a. Perusahaan memiliki tantangan bisnis untuk mengembangkan bisnis utamanya, tantangan bisnis tersebut menjadi tanggung jawab manajemen dan seluruh karyawan.
- b. Perusahaan berusaha untuk terbuka terhadap karyawan, keterbukaan perusahaan digunakan untuk membuat karyawan dapat aktif terlibat dalam setiap kebijakan perusahaan.
- c. Sebagian karyawan merasa tidak termotivasi, terbebani, dan tidak menikmati pekerjaannya.
- d. Sebagian karyawan merasa kelelahan, kurang termotivasi untuk berkontribusi lebih kepada perusahaan.
- e. Sebagian karyawan tidak begitu berminat untuk terlibat dengan pekerjaannya dan tidak mau menjalankan pekerjaan di luar jam kerja, bahkan ada karyawan yang mengajukan diri untuk dirumahkan.
- f. Sebagian karyawan hanya mau mengerjakan yang menjadi tugasnya saja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Karyawan bersedia terlibat jika dia merasa ahli di bidang tertentu atau memiliki ambisi pribadi terhadap sesuatu, sedangkan karyawan tidak bersedia terlibat jika tidak dihargai oleh atasan atau perusahaan.
- h. *Self efficacy* memiliki hubungan dengan *work engagement* pada karyawan
- i. *Perceived organizational support* memiliki hubungan dengan *work engagement* pada karyawan.
- j. *Self efficacy* dan *perceived organizational support* secara bersama-sama memiliki hubungan dengan *work engagement* pada karyawan.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan hubungan antar variabel dari identifikasi masalah yang telah diuraikan dalam penelitian ini, peneliti hanya ingin untuk mengetahui hubungan antara variabel *self efficacy*, *perceived organizational support*, dan *work engagement* berdasarkan aspek yang terkandung di dalamnya dan bukan variabel lainnya yang di luar variabel tersebut. Pola hubungan antar variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut

- a. Hubungan antara *self efficacy* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia.
- b. Hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia.
- c. Hubungan antara *self efficacy* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Rumusan Masalah

Sesuai dengan permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah penelitian ini, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah tentang

- a. Apakah ada hubungan antara Antara *Self Efficacy* dengan *Work Engagement* pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia?"
- b. Apakah ada hubungan antara Antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia?"
- c. Apakah ada hubungan antara Antara *Self Efficacy* dan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia?"

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia.
- c. Untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman terhadap karyawan tentang *work engagement* sehingga karyawan dapat memiliki *work engagement* yang tinggi.

b. Manfaat Bagi Manajer

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi manajer dalam menghadapi karyawan yang dipimpinnya, sehingga karyawan dapat dibina ke arah yang lebih baik.

c. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk mengetahui tingkat *self efficacy*, *perceived organizational support*, dan *work engagement* karyawan. Dengan mengetahui tingkat *self efficacy*, *perceived organizational support*, dan *work engagement* karyawan, perusahaan dapat mencari jalan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

d. Manfaat Bagi Peneliti Sendiri

Penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan terkait hubungan antara *self efficacy* dengan *work engagement*, hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*, dan hubungan antara *self efficacy* dan *perceived organozational support* dengan *work engagement*.

e. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi, masukan, dan pemikiran mengenai hubungan antara *self efficacy* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Sehingga peneliti selanjutnya dapat meneliti variable lain seperti variable *self determination*, kepuasan kerja, *well being*, *supervisor support*, selera humor pimpinan, *quality of working life*, komitmen organisasi efektif, stres kerja, kreativitas, *psychological safety*, dan variable lainnya. Atau pun peneliti selanjutnya dapat menggunakan variable yang sama pada subjek penelitian yang berbeda.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A Kajian Teori

Kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh *work engagement*. *Work engagement* dapat diartikan sebagai pemikiran positif dan perasaan puas terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan adanya semangat kerja, dedikasi, dan larut dalam pekerjaan. Banyak variabel yang dapat mempengaruhi *work engagement* diantaranya *self efficacy*, *self determination*, *job satisfaction*, *quality of working life*, *happiness energy*, *creativity*, *stress*, *psychological safety*, *psychological state*, *well-being*, *perceived organizational culture*, *perceived organizational support*, dan lainnya.

Dalam *job demands-resources* (JD-R) model, yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2008) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* antara lain *personal resources* dan *job resources*. Dalam penelitian ini, faktor *personal resources* yang diteliti adalah variabel *self efficacy*, sedangkan untuk faktor *job resources* yang diteliti adalah *perceived organizational support*.

1. Work Engagement

a. Definisi Work Engagement

Schaufeli (2012) memberikan penjelasan terkait *work engagement* yang merupakan keadaan ketika pikiran positif dan terdapat rasa puas dalam pekerjaannya yang ditandai dengan *vigor*,

dedication, dan *absorption*. Bakker (2017) menjelaskan ciri karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi, yaitu karyawan yang memiliki rasa antusias terhadap pekerjaannya, tenggelam dalam kegiatan kerja, dan gigih saat berhadapan dengan segala tantangan, dan permasalahan. Karyawan seperti ini tentunya akan memiliki kinerja dan absensi yang baik.

Schaufeli (2012) mengajukan analisis faktor yang terkonfirmasi secara konsisten menunjukkan bahwa *vigor*, *dedication*, dan *absorption* lebih unggul secara hipotesis dibanding faktor lainnya. Dimensi *work engagement* ini cukup kuat dan memiliki hubungan yang positif sehingga skornya dapat digunakan untuk mengukur indikator keseluruhan dari *work engagement*.

Bakker & Leiter (2010) mendefinisikan *work engagement* sebagai konsep motivasi. Saat karyawan terlibat, maka karyawan akan merasa terdorong untuk berjuang menuju tujuan yang menantang karena mereka ingin sukses. *Work engagement* membuat karyawan tanggap terhadap situasi yang sedang berlangsung, membangun komitmen pribadi, memperlihatkan energi pribadi yang tampak dalam pekerjaannya dengan antusias. Selain itu, *work engagement* mencerminkan keterlibatan yang intens dalam bekerja, peduli akan pekerjaan, menganggap penting detail sambil mendapatkan esensi masalah yang menantang. Karyawan menjadi terserap dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaannya, mengalami arus yang membuat mereka lupa waktu, dan mengurangi respon mereka terhadap gangguan.

Bakker & Leiter (2010) menjelaskan bahwa *work engagement* mengacu pada segala jenis pekerjaan yang menuntut. Ini mengacu pada kemampuan karyawan untuk menggunakan potensi penuh mereka untuk memecahkan masalah, terhubung dengan orang dan mengembangkan layanan inovatif.

Macey & Schneider (2008) mendefinisikan *work engagement* dengan lebih luas, yaitu kondisi yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkonotasi keterlibatan, komitmen, gairah, antusiasme, usaha yang berfokus dan berenergi. Secara komprehensif, *work engagement* meliputi pandangan positif tentang kehidupan dan pekerjaan, perasaan berenergi dan keasyikan, serta upaya untuk memberikan peran lebih terhadap organisasi.

Schaufeli, 2002 (dalam Shi & Gordon, 2020) *work engagement* adalah “keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan absorpsi”. Karyawan yang *engage* mengupayakan semua potensi dirinya dan lingkungannya agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini memungkinkan karyawan untuk meningkatkan pembelajaran, pertumbuhan, dan perkembangan pada dirinya. Karyawan yang *engage* dalam pekerjaannya cenderung untuk bertahan lama di tempat kerja karena karyawan sangat asyik dengan pekerjaannya, merasa senang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketika dapat bekerja dengan intens. Karyawan yang *engage* dalam pekerjaannya juga cenderung lebih senang menolong rekan kerjanya, memiliki lebih banyak inisiatif, dan lebih kreatif, serta jarang tidak hadir bekerja. Khan, 1990 (dalam Gagne) menggambarkan *engagement* sebagai pemanfaatan diri anggota organisasi untuk peran mereka, karyawan bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional dalam peran kinerjanya.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah keadaan ketika karyawan memiliki pikiran positif dan terdapat rasa puas dalam pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Berdasarkan *job demands-resources* (JD-R) model, terdapat beberapa faktor yang membangun atau mempengaruhi *work engagement* pada karyawan (Bakker & Demerouti, 2008), yaitu:

1) *Job Demands*

Job demands adalah peran lingkungan kerja dalam merangsang jenis konseling. Persyaratan pekerjaan berkaitan dengan karakteristik pekerjaan seperti waktu, tekanan pekerjaan, lingkungan, dan tugas pekerjaan.

2) *Job Resource*

Job resource adalah sumber daya fisik, sosial, dan organisasi tempat kerja yang memengaruhi persyaratan pekerjaan. Selain itu, sumber daya tenaga kerja juga merupakan berbagai hal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam individu atau lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Otonomi, kinerja, umpan balik, dukungan sosial, bimbingan supervisor, gaya kepemimpinan, iklim dan kekuatan organisasi, dll.

3) *Personal Resource*

Personal resources adalah elemen yang bersifat pribadi dalam kinerja pekerjaan. Bakker & Demerouti (2007, 2008) menemukan bahwa *personal resource* adalah harga diri yang positif terkait dengan ketahanan mental dan kemampuan individu untuk mengontrol dan mempengaruhi lingkungan. Sumber daya pribadi seperti optimisme, *self efficacy*, resiliensi, dan harga diri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *engagement* menurut Lockwood (2007), antara lain

1. budaya tempat kerja,
2. komunikasi organisasi,
3. gaya kepemimpinan yang menginspirasi,
4. kepercayaan dan penghargaan,
5. reputasi organisasi itu sendiri,
6. karakteristik organisasi,
7. integritas,
8. komunikasi internal yang baik,
9. inovasi budaya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saat karyawan merasa dihargai dan diterima, ikatan dapat terjadi di antara mereka dan pekerjaan mereka. Beberapa komponen kunci untuk meningkatkan *work engagement* (Robbinson et al., 2004), yaitu

1. Partisipasi dalam menagambil keputusan.
2. Ide dan suara karyawan didengar dan karyawan merasa memiliki kontribusi.
3. Kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir.
4. Kepedulian organisasi perusahaa terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawannya.

c. Dimensi-Dimensi *Work Engagement*

Schaufeli (2012) Dimensi *work engagement* ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

1) *Vigor* (Kekuatan)

Dimensi ini dapat juga disebut dengan semangat dan ditandai dengan energi kerja yang tinggi dan ketahanan mental, kemampuan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

2) *Dedication* (Dedikasi)

Dimensi ini menunjukkan suatu keterlibatan yang kuat dalam pekerjaannya secara utuh, dan merasakan perasaan yang mementingkan pekerjaan, antusiasme, inspirasi, kebanggan, dan tantangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) *Absorption* (Keasyikan)

Dimensi ini merupakan keadaan yang menyebabkan perasan keasyikan dan menikmati setiap pekerjaan, sehingga lupa waktu dan sulit untuk menghentikan pekerjaannya.

Kahn (1990) membedakan tiga dimensi dalam pengukuran *work engagement*, yaitu *emotional engagement*, *cognitive engagement*, dan *physical and personal engagement*.

1. *Emotional engagement* adalah tingkat kepuasan dan inspirasi yang diterima seseorang dari suatu pekerjaan atau milik suatu organisasi. Dimensi emosional ini memiliki dimensi “I will” yang terwujud dalam perilaku kooperatif dan empati terhadap rekan kerja dan atasan.
2. *Cognitive engagement* adalah kesadaran atas misi dan peran mereka dalam organisasi. Terdapat aspek “the way” pekerja melaksanakan tugasnya dalam dimensi ini.
3. *Physical and personal engagement* menunjukkan keberagaman atau tingkat keterikatan.

Dalam *Development Dimensions International* (Bakker & Leiter, 2010), terdapat 3 komponen dalam *work engagement*, yaitu:

1. *Affection* adalah komponen emosional yang terkait dengan ekspresi perasaan suka/tidak suka pada pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari cara orang mendekati tugas dengan antusias dan mempertahankan energi mereka hingga mencapai tingkat kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. *Behaviour* merupakan bagian dari tingkah laku yang sebenarnya dan selalu berhubungan dengan sikap batin seseorang atau objek sikap. Hal ini ditunjukkan ketika dia melibatkan diri dengan orang lain, tentang seberapa dia dapat memberikan dedikasi terhadap tugas-tugas pekerjaannya.
3. *Cognitive* adalah komponen "penyimpanan" yang terdiri dari berbagai informasi tentang objek dan semua informasi yang diatur untuk bereaksi terhadap apa pun. Pada komponen ini, kita melihat orang-orang yang tang terlibat mencoba menggunakan pola pikirnya untuk memunculkan ide-ide kreatif dan menemukan inovasi-inovasi agar pekerjaan yang diselesaikan menjadi lebih mudah dan menyenangkan.

d. *Work Engagement* dalam Pandangan Islam

Menurut Islam, segala aktivitas di muka bumi ini merupakan perintah yang diberikan oleh Allah SWT kepada umatnya. Begitu juga untuk aktivitas kerja juga, karyawan setidaknya dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Islam juga menengahi dalam hal ini melalui firman Allah SWT dalam QS. Al Jumu'ah ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya “Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tafsir Al Misbah menjelaskan bahwa pada ayat ini setelah melaksanakan shalat, maka manusia diperintahkan untuk bertebaran dalam berbagai kepentingan dan mencari karunia dengan berzikir kepada (Shihab, 2007). Perintah untuk bertebaran dalam berbagai kepentingan ini ialah bekerja. Bekerja ini harus dilakukan dengan bersungguh-sungguh. Kerja dengan sungguh-sungguh merupakan indikator dari *work engagement*.

Kesungguhan dalam bekerja juga disampaikan Allah SWT dalam Al Quran Surat Al-Ahqaf Ayat 19 sebagai berikut

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Terjemahan Kemenag 2019

“Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi.”

Menurut tafsir Ibnu Kasir ayat ini bermakna bahwa bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan (Syakir & Ahmad, 2016).

Kesimpulannya bahwa *work engagement* ada di dalam Islam setelah melaksanakan kewajiban sebagai seorang muslim yakni shalat, Allah memerintahkan manusia untuk bertebaran mencari karunia. Karunia yang dimaksud salah satunya dengan melanjutkan hidup dengan memenuhi kebutuhan hidup dengan bekerja. Manusia juga dituntut untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh, dan hal ini merupakan indikasi dari *work engagement*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Self Efficacy

a. Definisi *Self Efficacy*

Bandura (dalam Demir, 2020), menjelaskan definisi *self efficacy* sebagai keyakinan individu bahwa mereka mampu mencapai tujuan dan melakukan tugas-tugas tertentu. Hefferon & Boniwell, (dalam Demir, 2020) keyakinan individu akan *self efficacy* yang ada pada dirinya mempengaruhi tujuan utama yang ditetapkan, usaha yang dilakukan, tingkat motivasi, perasaan tentang diri, tugas, dan lamanya kesungguhan ketika dihadapkan pada hambatan.

Teori *self efficacy* kembali ke teori belajar sosial Bandura. Menurut Bandura (1997; 1999), *self efficacy* adalah keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk menghadapi situasi masa depan. Ini adalah salah satu faktor utama yang dapat dipilih seseorang. Dengan kata lain, jika seseorang berpikir seseorang itu tidak dapat menciptakan sesuatu, maka dia tidak akan pernah menciptakan apa pun. Dalam teori kognitif sosial, kepercayaan diri disajikan sebagai keyakinan proporsional. Dan pada akhirnya, keyakinan tersebut tertanam dalam jaringan hubungan fungsional dengan elemen lain yang bekerja sama untuk menghadapi realitas yang berbeda.

Berdasarkan teori kognitif sosial Bandura, *self efficacy* diartikan sebagai keyakinan seseorang tentang sampai seberapa jauh kemampuannya dapat membawa perubahan pada hasil yang diinginkan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Bandura, 1997 (dalam Chan dkk., 2020) perilaku yang dipengaruhi oleh ekspektasi akan hasil dan keberhasilannya. Ekspektasi akan hasil merupakan penilaian yang dibuat tentang kemungkinan suatu hasil dalam situasi dan konteks tertentu, namun hasil dari perilaku tersebut tidak akan berhasil jika tidak memanggang keyakinan bahwa benar-benar mampu untuk melakukannya yang disebut dengan ekspektasi akan keberhasilan. Singkatnya, Bandura (1997) berpendapat bahwa *self efficacy* yang dirasakan tidak terfokus pada tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, tetapi pada keyakinannya dalam melakukan aktivitas dalam berbagai keadaan.

Self efficacy juga dijelaskan oleh Li (2020) sebagai keyakinan terhadap kemampuan individu untuk mencapai sesuatu. Ini adalah dasar dan struktur teori kognitif sosial. Menurut teori *self efficacy*, kebanyakan orang hanya mencoba yang menurut mereka dapat mereka capai dan tidak mencoba yang menurut mereka akan gagal. Dengan kata lain *self efficacy* mempengaruhi cara seseorang berpikir, merasa, termotivasi, dan berperilaku dalam kehidupan.

Di sisi lain, Alwilsol (2007) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah pandangan individu terhadap kekuatan diri sendiri dalam hal kemampuannya untuk melakukan perilaku yang diharapkan ketika berhadapan dengan situasi tertentu. *Self efficacy* tidak sama dengan harapan atau cita-cita. Hal ini karena cita-cita mencerminkan cita-cita yang ingin dicapai, sedangkan *self efficacy* mencerminkan evaluasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap kemampuan diri sendiri. Dengan kata lain, *self efficacy* adalah penilaian diri terhadap suatu tindakan dapat atau tidak dapat dilakukan sesuai dengan persyaratan yang diberikan, baik atau buruk, benar atau salah.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, *self efficacy* dapat diartikan sebagai persepsi dan keyakinan individu terhadap kekuatan dirinya sendiri dalam hal kemampuannya mengatasi tugas/kesulitan/tantangan terkait tugas melalui berbagai upaya. Pertimbangan yang tepat akan diberikan tergantung pada kesulitan dan keadaan/keadaan yang dihadapi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1999) *self efficacy* dibentuk oleh empat faktor, yaitu:

a. *Mastery Experience* (Pengalaman Keberhasilan)

Self efficacy meningkat ketika seseorang berhasil memecahkan masalah, dan sebaliknya, *self efficacy* menurun ketika gagal memecahkan masalah. Ini terutama benar ketika *self efficacy* individu tidak dikembangkan secara konsisten. *Self efficacy* terbentuk ketika menghadapi tantangan yang sulit dan mampu mengatasinya dengan ketekunan dan usaha. Jika pengalaman buruk (kegagalan) terus muncul dalam hidup, kesimpulan tentang *self efficacy* rendah. Di sisi lain, *self efficacy* meningkat, kegagalan sering dialami, dan upaya terus menerus dilakukan untuk meningkatkan kinerja representasi kognitif, termasuk mengingat kembali pola dan situasi di mana

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keberhasilan dan kegagalan terjadi, merupakan penentu *self efficacy*. Selain keberhasilan dan kegagalan hidup, pengembangan *self efficacy* juga ditentukan oleh kesalahan evaluasi diri. (Bandura, 1997).

b. *Vocarious Experiences* (Pengalaman Pengganti)

Self efficacy seseorang dibentuk juga dari pengalaman yang dimiliki orang lain yang sering disebut sebagai proses *modeling*. Contohnya, peristiwa yang memberikan referensi tentang cara menyelesaikan suatu tugas atau masalah. Ketika seseorang melihat peristiwa tertentu, mereka mempersepsikannya sebagai telah mengalaminya sendiri, dan ini dapat mempengaruhi perkembangan *self efficacy*.

"Model" adalah karakter yang memediasi proses menonton ini. Model tidak hanya dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari, tetapi juga di televisi dan media visual lainnya. Pemodelan ini tidak secara signifikan mempengaruhi *self efficacy*, bahkan jika seseorang melihat sesuatu yang sama sekali berbeda dari dirinya dalam model tersebut. Dampak pemodelan terhadap *self efficacy* sangat dipengaruhi oleh kesamaan model yang dirasakan. Semakin tinggi kesamaan yang diasumsikan, semakin pasti keberhasilan atau kegagalan model.

c. *Social Persuation* (Persuasi Sosial)

Persuasi sosial dapat berupa "pembicaraan langsung" atau umpan balik spesifik tentang kinerja. Keyakinan sosial itu sendiri dapat memotivasi siswa untuk bekerja lebih keras, menjelajahi strategi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

baru, dan berhasil. Anda dapat melakukan upaya yang cukup. Orang yang telah menerima penguatan sosial verbal memiliki kemampuan untuk menguasai atau menyelesaikan aktivitas/tugas tertentu. Secara umum, mereka lebih cenderung memobilisasi dan mempertahankan usaha yang lebih besar. Keyakinan sosial mendorong setiap individu untuk bekerja keras dan mempromosikan pengembangan keterampilan yang lebih berkelanjutan untuk sukses dalam bisnis apa pun.

d. *Physiological and Emotional Arousal* (Kondisi Psikologis dan Perasaan)

Intensitas reaksi emosional dan fisik bukanlah yang terpenting, tetapi bagaimana mereka dipahami dan ditafsirkan. Misalnya, orang dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung melihat gairah emosional mereka sebagai pendorong pencapaian yang memberdayakan, sedangkan mereka yang ragu dengan keraguan diri melihat gairah mereka melemahkan. Indikator khasiat fisiologis memainkan peran yang sangat berpengaruh dalam fungsi kesehatan dan aktivitas yang membutuhkan kekuatan dan standar. Keadaan afektif dapat memiliki efek umum pada *self efficacy* dalam domain fungsi yang berbeda. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat arousal mempengaruhi *self efficacy*, tergantung bagaimana *arousal* tersebut dimaknai. Kondisi ini mengurangi *self efficacy* ketika seseorang merasa cemas atau khawatir terhadap tugas tertentu. Namun, jika

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seseorang merasa "dihidupkan" dengan penuh semangat saat melakukan tugas tertentu, hal ini meningkatkan *self efficacy*.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor tersebut adalah pengalaman sosialisasi, pengalaman bahasa, keyakinan sosial, dan gairah fisiologis dan emosional.

Sumber dari *self efficacy* terbangun pada diri individu (Bandura dalam Robbins & Judge, 2017) :

1. *Enactive Mastery*

Sumber yang paling penting dari peningkatan *self efficacy* adalah penguasaan *enactive*, yaitu mendapatkan pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan. Apabila individu mampu melakukan pekerjaan dengan sukses di masa lampau, maka individu tersebut mampu melakukannya di masa depan.

2. *Vicarious Modeling*

Sumber kedua adalah pemodelan perwakilan, individu akan lebih percaya diri karena ia melihat orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas. Diibaratkan, apabila teman kerja dapat menyelesaikan laporan keuangan, maka hal tersebut dapat meningkatkan rasa percaya diri individu untuk menyelesaikannya juga.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. *Verbal Persuasion*

Sumber ketiga adalah keyakinan verbal. Seseorang akan merasa lebih aman ketika orang lain meyakinkan mereka bahwa mereka memiliki keterampilan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses.

4. *Arousal*

Sumber keempat adalah gairah. Gairah mengarah pada keadaan energi seseorang. Jika seseorang merasa energik atau bersemangat menyelesaikan tugas demi tugas, maka mereka cenderung melakukannya dengan lebih baik.

c. Aspek-Aspek *Self Efficacy*

Bandura (1977, 1978) menjelaskan bahwa *self efficacy* seseorang dapat dilihat dalam tiga aspek.

1) *Magnitude/Difficulty Level*

Aspek ini mengacu pada tugas atau tingkat kesulitan tugas dan berkaitan erat dengan tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan. Misalnya, seseorang mungkin merasa mampu menyelesaikan tugas yang sederhana (relatif mudah), tetapi merasa tidak mampu menyelesaikan tugas yang lebih sulit. Orang dengan *self efficacy* rendah cenderung memilih dan melakukan tugas yang kurang menantang (*easy to do*). Di sisi lain, tugas yang sulit dan menantang dipilih dan dilakukan hanya oleh individu *self efficacy* yang tinggi (Pinkerton, D & Cecil, 2000).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) *Strength*

Aspek ini berkaitan dengan seberapa percaya diri seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu tugas. *Self Efficacy* menjadi dasar untuk berusaha lebih keras ketika dihadapkan pada berbagai kendala dan hambatan dalam melakukan suatu tugas. Dalam situasi ini, *self efficacy* menunjukkan bahwa upaya cenderung menghasilkan hasil yang maksimal (Pinkerton, D & Cecil, 2000).

3) *Generality*

Aspek ini berkaitan dengan seberapa besar efektivitas yang diharapkan terkait dengan satu situasi diperkirakan untuk situasi yang serupa. Aspek ini erat kaitannya dengan kompetensi seseorang dalam bidang keahlian dan pekerjaannya. Orang dengan *self efficacy* tingkat tinggi memiliki kemampuan untuk menguasai beberapa domain dan menyelesaikan semua tugas terkait. Sebaliknya, orang dengan *self efficacy* rendah tidak memiliki efikasi diri. Ia mampu menguasai dan mengatasi berbagai disiplin ilmu dan tantangan (Pinkerton, D & Cecil, 2000).

Dari penjelasan di atas, dapat kita lihat bahwa *self efficacy* terdiri dari tiga dimensi: derajat/kesulitan, kekuatan, dan universalitas. Ketiga dimensi tersebut sangat mempengaruhi keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi dan mengatasi berbagai tantangan dalam rangka mencapai tantangan hidup.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. *Self Efficacy* dalam Padangan Islam

Self efficacy mengacu pada persepsi seseorang tentang kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan, yang mempengaruhi motivasi individu dan mendorong mereka untuk berusaha lebih keras. Allah Swt berfirman: Surah al-Ra'd ayat 11

لَهُ مَعْقَبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya : “Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

Di Mekkah surat ini di turunkan, surat ini menunjukkan bahwa manusia diberi kesempatan untuk mengubah keadaan mereka dengan mengubah keadaan batin mereka. M. Quraish Shihab mengartikannya sebagai keadaan psikologis manusia, sedangkan Hamka mengartikannya sebagai keadaan yang Allah berikan kepada manusia agar mampu bertindak mandiri dan mengendalikan diri di bawah naungan Allah. Disebut diberi kekuatan dan kewarasan (Hamka, 1982). Manusia dengan demikian memiliki kekuasaan atas dirinya sendiri selama ia berada dalam ketetapan Tuhan dan mengandalkan diri dan akal budinya. Menurut Shihab, perubahan yang disebabkan oleh perubahan internal adalah segala bentuk perubahan, dari positif ke negatif dan sebaliknya.

Ayat lain yang terkait dengan *self efficacy* adalah Q.S Ali Imran ayat 139

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Terjemahan Kemenag 2019

“Janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, padahal kamu paling tinggi (derajatnya) jika kamu orang-orang mukmin.”

Berdasarkan tafsir ibunu kasir firman Allah subhanahu wa ta’ala menghibur hati kaum mukmin: Janganlah kalian bersikap lemah. (Ali Imran: 139) Yakni janganlah kalian menjadi lemah dan patah semangat karena apa yang baru kalian alami. Dan jangan (pula) kalian bersedih hati, padahal kalianlah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kalian orang-orang yang beriman. (Ali Imran: 139) Maksudnya, akibat yang terpuji dan kemenangan pada akhirnya akan kalian peroleh, wahai orang-orang mukmin (Syakir & Ahmad, 2016). Ini terlihat Allah memotivasi kaum mukmin untuk meningkatkan *self efficacy* yang ada dalam diri mereka.

3. *Perceived Organizational Support*

a. *Perceived*

Sarwono (2010) menjelaskan bahwa persepsi berlangsung saat seseorang menerima stimulus dari dunia luar yang ditangkap oleh organ-organ bantunya yang kemudian masuk ke dalam otak. Di dalamnya terjadi proses berpikir yang pada akhirnya terwujud dalam

sebuah pemahaman. Hal ini diperjelas oleh Sumanto (2014) bahwa persepsi adalah proses pemahaman atau pemberian makna atas suatu informasi terhadap stimulus. Stimulus didapat dari proses penginderaan terhadap objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan antar gejala yang selanjutnya diproses oleh otak. Istilah Persepsi biasanya digunakan untuk mengungkapkan tentang pengalaman terhadap suatu benda ataupun suatu kejadian yang dialami. Rahmat (2011) menjelaskan bahwa Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi ialah memberikan makna pada stimulus inderawi (*sensory stimuli*).

Agar dihasilkan suatu pengindraan yang bermakna, ada ciri-ciri umum tertentu dalam persepsi, ciri-ciri tersebut yaitu sebagai berikut:

- a. Modalitas: rangsang-rangsang yang diterima harus sesuai dengan modalitas tiap-tiap indra, yaitu sifat sensoris dasar dan masing-masing indra (cahaya untuk penglihatan; bau untuk penciuman; suhu bagi perasa; bunyi bagi pendengaran; sifat permukaan bagi peraba dan sebagainya).
- b. Dimensi ruang: persepsi mempunyai sifat ruang (dimensi ruang); kita dapat mengatakan atas bawah, tinggi rendah, luas sempit, latar depan latar belakang, dan lain-lain.
- c. Dimensi waktu: persepsi mempunyai dimensi waktu, seperti cepat lambat, tua muda, dan lain-lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Struktur konteks, keseluruhan yang menyatu: objek-objek atau gejala-gejala dalam dunia pengamatan mempunyai struktur yang menyatu dengan konteksnya. Struktur dan konteks ini merupakan keseluruhan yang menyatu.
- e. Dunia penuh arti: persepsi adalah dunia penuh arti. Kita cenderung melakukan pengamatan atau persepsi pada gejala-gejala yang mempunyai makna bagi kita, yang ada hubungannya dalam diri kita.

b. Definisi *Perceived Organizational Support*

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), *perceived organizational support* yang dirasakan adalah kepercayaan yang bersifat general terkait kebijakan dan prosedur organisasi yang menghargai karyawan. Kepercayaan ini berasal dari hal-hal yang karyawan alami dan rasakan, baik itu berupa kebijakan dan prosedur organisasi, kompensasi dan timbal balik, interaksi dengan pihak yang dapat mewakili organisasi, dan persepsi karyawan terkait kesejahteraan mereka.

Selain itu, menurut Rhoades & Eisenberger (2002), karyawan yang mengembangkan hubungan dan persepsi yang positif terhadap organisasi karena karyawan merasa bahwa organisasi menopang mereka. Karyawan yang seperti ini akan lebih cenderung menyatakan diri sebagai anggota organisasi. Karyawan yang menyatakan dirinya sebagai anggota organisasi adalah mereka yang memberikan kontribusi paling besar bagi organisasi dan berkinerja terbaik. Bagi karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut, organisasi dapat menjadi sumber penting dari kebutuhan sosial dan emosional seperti rasa hormat, perhatian, dan tunjangan khusus (seperti gaji dan asuransi). Perasaan dihargai oleh organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan pengakuan, penghargaan, dan rasa memiliki.

Krishnan & Mary (2012) *perceived organizational support* adalah bentuk kepercayaan bahwa organisasi peduli dan menghargai kontribusi yang diberikan terhadap organisasi. Sedangkan, Eisenberger dkk. (2001) melihat *perceived organizational support* sebagai atribut yang didasarkan sebagai pengalaman tentang tujuan dari kebijakan organisasi, norma, prosedur, dan sikap organisasi untuk mempengaruhi karyawan. Dari proses atribusi ini karyawan dapat menilai tentang organisasi yang memberikan dukungan.

Dari paparan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* adalah perasaan percaya karyawan tentang organisasi mereka sehingga mereka merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan kesejahteraan mereka diperhatikan.

c. Faktor yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support*

Faktor-Faktor yang mempengaruhi *perceived organizational support* dalam Penelitian Ghani & Hussin, 2009 dengan judul “*Antecedents of Perceived Organizational Support*” antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Rasa percaya (*Trust*)

Kepercayaan karyawan terhadap organisasi memengaruhi persepsi mereka tentang kualitas interaksi mereka dengan organisasi. Kepercayaan didefinisikan sebagai asumsi bahwa karyawan dapat mempercayai apa yang dikatakan orang lain. Jika karyawan saling percaya, karyawan beranggapan bahwa semua pihak dalam organisasi tidak saling memanfaatkan, dan karyawan menghargai dan menghormati perbedaan individu.

2) Akses pada informasi

Penyediaan informasi adalah mekanisme bagi karyawan untuk menggunakan informasi tersebut untuk mencapai tujuan mereka. Apakah itu informasi yang baik atau informasi yang buruk, jika atasan mau memberikan informasi, maka akan menimbulkan kepercayaan bawahannya. Karyawan merasa diperhatikan oleh pemimpin mereka, dan karyawan mempercayai pemimpin mereka.

Informasi yang diberikan adalah data atau pengetahuan teknis yang diperoleh melalui pelatihan. Adanya pembatasan informasi pada karyawan menimbulkan anggapan bahwa karyawan tidak dipercaya atau diabaikan karena dapat menyalahgunakan informasi yang diberikan. Karyawan harus dilatih untuk memahami, menafsirkan, dan menggunakan informasi yang diberikan dengan benar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Akses pada kesempatan untuk belajar dan berkembang

Karyawan harus memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien dan menyeluruh. Berbagai jenis pelatihan ditawarkan untuk memenuhi kebutuhan pengetahuan karyawan yang berbeda, dan organisasi perlu mengubah konten pelatihan mereka. Misalnya, menyempurnakan pengetahuan untuk pemecahan masalah kolaboratif membutuhkan pembinaan kepemimpinan, kerja sama tim, dan manajemen perubahan. Pimpinan perusahaan harus memberikan insentif dan sumber daya untuk melaksanakan program pengembangan karyawan yang berkelanjutan.

d. Aspek *Perceived Organizational Support*

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), *perceived organizational support* memiliki tiga aspek, yaitu :

1) *Fairness*

Ketidakterbukaan prosedural berkaitan dengan kebijakan dan prosedur organisasi yang adil dan formal dalam alokasi sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi. Menurut Shore & Shore, 1995 (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002), terjadinya ekuitas dalam keputusan alokasi sumber daya berdampak kuat pada persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dan memengaruhi kesejahteraan karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Cropanzo & Greenberg, 1997 (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) membedakan dua aspek keadilan prosedural: keadilan struktural dan keadilan sosial. Keadilan sosial mencakup formalitas formal yang berkaitan dengan keputusan yang mempengaruhi karyawan, seperti memberi tahu karyawan sebelum mengambil keputusan, menerima informasi yang akurat, dan memastikan bahwa organisasi mendengarkan karyawan. Termasuk memasukkan aturan dan kebijakan. Selanjutnya, dimensi sosial, disebut juga keadilan interaksi, mengacu pada perlakuan yang hormat dan bermartabat terhadap karyawan serta menghormati dan terus memberikan informasi kepada karyawan.

2) *Supervisor Support*

Karyawan membangun persepsi global tentang bagaimana mereka dihargai oleh organisasi mereka. Menurut Kotter & Sharafinski, 1998 (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) secara umum karyawan memiliki gambaran tentang seberapa besar atasan mereka dapat menghargai kontribusi yang telah mereka berikan dan seberapa peduli atasan tersebut dengan kesejahteraan mereka. Hal ini karena atasan tersebut memiliki tanggung jawab dalam membimbing dan melakukan evaluasi terhadap kinerja bawahannya atas nama organisasi, dan karyawan juga menghargai perhatian atasannya tersebut yang merupakan bagian dari dukungan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) *Organizational reward and Job Condition*

Pada aspek *organizational reward and job condition* terdiri dari berikut ini

Recognition, Pay, and Promotion. Menurut teori dukungan organisasi, kesempatan untuk menerima penghargaan meningkatkan kontribusi karyawan dan kesadaran akan dukungan yang diberikan oleh organisasi. (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Job Security. Kepastian bahwa organisasi ingin mempertahankan karyawan dengan menunjukkan dukungan kepada karyawan tersebut. (Allen dkk., 2003 ; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Autonomy. Suatu kemandirian yang membuat karyawan dipantau terkait cara mereka dalam melakukan yang mereka kerjakan, termasuk menyusun jadwal kerja, proses kerja, dan keragaman pekerjaan, meningkatkan dukungan yang dirasakan organisasi.

Role Stressors. Peran dari pemicu stress bisa disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan dalam mengatasi tuntutan dan permasalahan yang ada di lingkungan kerja mereka. Lazarus & Folkman (1984) (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

Training. Pelatihan vokasi merupakan investasi pada karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dukungan organisasi. Wayde, Shore & Lidenc (1997) (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

Organizational size. Karyawan cenderung merasa kurang dihargai saat bekerja di organisasi yang besar. Hal ini terkait kebijakan dan prosedur formal yang membatasi fleksibilitas untuk memenuhi kebutuhan individu karyawan. Dekker & Barling (1995) (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

Menurut Eisenberger dkk. (1986) *perceived organizational support* terdiri dari dimensi yang berasal dari definisinya, yakni:

1. Penghargaan
Penghargaan yang diberikan organisasi terhadap usaha yang telah dilakukan karyawan berupa perhatian, gaji, promosi, dan akses informasi atau bentuk lainnya yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja secara maksimal.
2. Pengembangan
Pengembangan merupakan suatu hal yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk kesempatan promosi.
3. Kondisi kerja
Kondisi kerja adalah keadaan mengenai lingkungan kerja.
4. Peduli dengan kesejahteraan karyawan
Perhatian dengan kesejahteraan karyawan, mendengarkan masukan atau keluhan karyawan serta tertarik dengan pekerjaan yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan lakukan merupakan kepedulian yang ditunjukkan oleh organisasi untuk karyawan.

e. *Perceived Organizational Support* dalam Perspektif Islam

Pada pandangan Islam tentang persepsi dukungan organisasi dalam hadist riwayat Bukhari menyatakan bahwa, Nabi bersabda yang artinya: Bahwasanya Abdullah bin Umar r.a. bahwa dari Rasulullah SAW. bersabda:

”Muslim yang satu adalah saudara muslim yang lain; oleh karena itu ia tidak boleh menganiaya dan mendiamkannya. Barang siapa memperhatikan kepentingan saudaranya, maka Allah akan memperhatikan kepentingannya. Barang siapa membantu kesulitan seorang muslim, maka Allah akan membantu kesulitannya dari beberapa kesulitannya nanti pada hari kiamat. Dan barang siapa menutupi (aib) seorang muslim, maka Allah akan menutupi (aib) nya pada hari kiamat “. (HR. Bukhari)

Dari penjelasan hadist di atas Rasulullah SAW, menjelaskan bahwa kita sebagai umat muslim agar supaya dapat saling tolong-menolong. Tolong-menolong (Ta’wun) merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia yang tidak dapat dipungkiri. Dalam kehidupan sehari-hari kenyataannya bahwa pada suatu pekerjaan tidak dapat dipungkiri membutuhkan orang lain dalam menjalankan pekerjaan yang dijalani, meskipun mempunyai kemampuan dan pengetahuan pasti tidak dapat melakukannya dengan sendiri. Jadi hadist tersebut menjelaskan bahwa kita sebagai umat muslim hendaklah saling membantu serta tolong-menolong karena keharusan dalam kehidupan manusia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Allah SWT juga telah berfirman dalam QS. Al Maidah ayat 2

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أَمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syiar-syiar (kesucian) Allah, jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan kurban) dan qalā'id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda), dan jangan (pula mengganggu) para pengunjung Baitulharam sedangkan mereka mencari karunia dan rida Tuhannya! Apabila kamu telah bertahalul (menyelesaikan ihram), berburulah (jika mau). Janganlah sekali-kali kebencian(-mu) kepada suatu kaum, karena mereka menghalang-halangi-mu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.

Hadist lain yang terkait adalah hadist Rasulullah SAW yang memerintahkan kaum mikmin untuk membayarkan upah tepat waktu

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Dengan perusahaan menjalankan kewajibannya dengan baik, maka karyawan akan merasa perusahaan memberikan dukungan terhadap mereka.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian yang Relevan

1. Hubungan *Self Efficacy* dengan *Work Engagement*

- a. Penelitian Pramudhita & Izzati (2022) pada 30 orang karyawan di bidang welder yang berstatus karyawan tetap menunjukkan hasil penelitian berupa adanya hubungan antara *self efficacy* dengan *work engagement* pada karyawan yang bekerja di bidang welder. Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama meneliti hubungan antara *self efficacy* dan *work engagement*. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu ini hanya meneliti 2 variabel saja sedangkan peneliti saat ini juga meneliti variable *perceived organizational support*. Perbedaan lain adalah pada subjek penelitian, peneliti terdahulu meneliti *self efficacy* dan *work engagement* pada karyawan di bidang welder sedangkan peneliti saat ini meneliti pada karyawan yang bekerja di perusahaan pers.
- b. Selanjutnya adalah penelitian dari Tian dkk. (2019) Penelitian ini dilakukan pada 241 orang karyawan bank yang ada di tiga perusahaan di China. Penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* menjadi faktor kunci dari *well being* karyawan yang ada di perusahaan. Ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan *work engagement*, dan hubungan yang signifikan antara *work engagement* dengan *work performance*. Analisis data penelitian juga menunjukkan bahwa *work engagement* dapat merubah pengaruh *self efficacy* terhadap *work performance*. Persamaan penelitian terdahulu ini

dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama meneliti hubungan antara *self efficacy* dan *work engagement*. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu ini juga meneliti variable lain berupa variable *well being* sedangkan peneliti saat ini meneliti variable *perceived organizational support*. Perbedaan lain adalah pada subjek penelitian, peneliti terdahulu meneliti *self efficacy* dan *work engagement* pada karyawan bank sedangkan peneliti saat ini meneliti pada karyawan yang bekerja di perusahaan pers.

- c. Penelitian Pérez-Fuentes dkk. (2019) ini dilakukan pada 1777 orang perawat menunjukkan hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan *work engagement*. *Self efficacy* dan *work engagement* juga dimoderatori secara negatif oleh stress kerja, yang mana jika stress kerja dapat menurunkan pengaruh *self efficacy* terhadap *work engagement*. Energy kebahagiaan menjadi mediasi yang kuat dan positif dari hubungan *self efficacy* dan *work engagement*. Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama meneliti hubungan antara *self efficacy* dan *work engagement*. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu ini juga meneliti variable lain berupa variable stres kerja dan kebahagiaan sedangkan peneliti saat ini meneliti variable *perceived organizational support*. Perbedaan lain adalah pada subjek penelitian, peneliti terdahulu meneliti *self efficacy* dan *work engagement* pada perawat sedangkan peneliti saat ini meneliti pada karyawan yang bekerja di perusahaan pers.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement*

- a. Penelitian lain dari Melinda & Salendu (2021) pada 145 orang responde yang berprofesi sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) menunjukkan hubungan yang positif dari *perceived organizational support* terhadap *work engagement*, sehingga semakin tinggi *perceived organizational support* karyawan maka semakin tinggi pula *work engagement* karyawan tersebut. Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama meneliti hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement*. Perbedaannya adalah peneliti terdahulu meneliti *perceived organizational support* dan *work engagement* pada ASN sedangkan peneliti saat ini meneliti pada karyawan yang bekerja di perusahaan pers.
- b. Penelitian Mufarrikhah dkk. (2020) untuk menguji peran *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada 300 orang karyawan yang bekerja di bidang jasa dan produksi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dapat memprediksi *work engagement* sebesar 33,8%. Penelitian ini menggunakan SPOS (*Survey Perceived Organizational Support*) sebanyak 13 aitem dan UWES (*Utrecht Work Engagement Scale-17*) sebanyak 17 aitem. Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama meneliti hubungan antara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perceived organizational support dan *work engagement*. Perbedaannya adalah pada subjek penelitian, peneliti terdahulu meneliti *perceived organizational support* dan *work engagement* pada karyawan pada bidang jasa dan produksi sedangkan peneliti saat ini meneliti pada karyawan yang bekerja di perusahaan pers

- c. Penelitian dari Imran dkk. (2020) pada 638 orang karyawan di sektor perbankan menunjukkan adanya hubungan antara *perceived organizational support* dengan *flourishing*, *thriving*, dan *work engagement*. *Flourishing* dan *thriving* dapat memediasi hubungan *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Penelitian ini memberikan pemahaman tentang upaya pengembangan yang dilakukan untuk membuat *psychological state* dan *well-being*. Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama meneliti hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement*. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu ini juga meneliti variable lain berupa variable *Flourishing* dan *thriving* sedangkan peneliti saat ini meneliti variable *self efficacy*. Perbedaan lain adalah pada subjek penelitian, peneliti terdahulu meneliti *perceived organizational support* dan *work engagement* pada karyawan bank sedangkan peneliti saat ini meneliti pada karyawan yang bekerja di perusahaan pers.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Hubungan *Self Efficacy* dan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement*

- a. Hasnida dkk. (2019) melakukan penelitian dengan menggunakan modifikasi skala SPOS (*Survey Perceived Organizational Support*), modifikasi skala *the General Self Efficacy*, dan modifikasi skala UWES (*Utrecht Work Engagement Scale-17*) menunjukkan hubungan *self efficacy* dan *perceived organoizational support* secara bersama-sama mempengaruhi *work engagement*, dan secara parsial *self efficacy* lebih berpengaruh dari pada *perceived organizational support*. Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti hubungan antara *self efficacy* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Perbedaannya yaitu subjek penelitian terdahulu adalah perawat yang bekerja di rumah sakit sedangkan penelitian saat ini adalah pada karyawan yang ada di perusahaan pers.
- b. Penelitian berikutnya dilakukan oleh Aji dkk. (2022) juga menunjukkan hasil baik itu secara parsial maupun secara simultan *self efficacy* dan *perceived organizational support* memberikan pengaruh terhadap *work engagement*. Penelitian ini dilakukan kepada 96 orang karyawan Dinas Sosial Kota Madiun. Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti hubungan antara *self efficacy* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Perbedaannya yaitu subjek penelitian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terdahulu adalah Aparat Sipil Negara (ASN) sedangkan penelitian saat ini adalah pada karyawan yang ada di perusahaan pers.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Al-Hamdan & Bani Issa (2021) pada 186 orang perawat juga menemukan bahwa *perceived organizational support* berdampak positif terhadap *work engagement*, begitu juga dengan *self efficacy* yang berdampak positif terhadap *work engagement*. Kesimpulan dari penelitian ini adanya hubungan antara *self efficacy* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement*, Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti hubungan antara *self efficacy* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Perbedaannya yaitu subjek penelitian terdahulu adalah perawat yang bekerja di rumah sakit sedangkan penelitian saat ini adalah pada karyawan yang ada di perusahaan pers.

Kerangka Berpikir

Perusahaan-perusahaan konsultan bisnis internasional mengklaim bahwa *work engagement* mendorong kesuksesan bisnis (Schaufeli, 2012). Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi menghasilkan hasil yang unggul, jarang berbuat salah, jarang mengalami cedera dan kecelakaan kerja, bekerja secara lebih inovatif, dan mendapatkan penilaian yang lebih baik oleh atasannya terkait efektivitas dan kinerja, namun tidak semua karyawan yang bekerja memiliki *work engagement* yang tinggi. Padahal,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

work engagement ini sangat dibutuhkan baik itu oleh diri karyawan secara pribadi maupun bagi perusahaan. Allah SWT dalam surat At Taubah ayat 105, menyerukan untuk bekerja karena yang bekerja itu akan mendapatkan dari apa yang dia kerjakan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah *self efficacy* (Chan dkk., 2020; Liu & Huang, 2019; A. Orgambídez dkk., 2019; Alejandro Orgambídez dkk., 2020; Pérez-Fuentes dkk., 2019; Tian dkk., 2019). *Self efficacy* adalah sumber daya pribadi karyawan yang penting bagi *work engagement* karena *self efficacy* merupakan salah satu modal psikologis.

Self efficacy dapat diartikan sebagai keyakinan individu untuk mampu mencapai tujuan dan melakukan tugas-tugas tertentu. Orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mengabaikan stimulus negatif, sedangkan orang yang memiliki *self efficacy* rendah akan cenderung menyerah jika mendapatkan stimulus negatif. Allah SWT dalam surat Al-Ra'd ayat 11 menyampaikan bahwa manusia itu dapat mengubah kondisi dirinya. Dengan demikian, manusia berkuasa atas dirinya dalam batas-batas ketentuan Allah.

Adanya *self efficacy* di dalam diri karyawan dapat membuat karyawan lebih *engage* dalam bekerja karena *self efficacy* yang tinggi membuat karyawan cenderung untuk melihat ke arah yang positif yang hasilnya membuat karyawan jadi lebih bersemangat, memiliki dedikasi, dan larut dalam pekerjaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Work engagement dapat bertahan dan terus meningkat tentu perlu didukung dengan adanya dukungan dari luar diri karyawan. Ketika karyawan mempersepsikan perusahaan memberikannya dukungan maka *work engagement* yang ada pada karyawan dapat terjaga dan terus meningkat seiring dengan tingginya persepsi karyawan atas dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka.

Beberapa hasil penelitian (Imran dkk., 2020; Inam dkk., 2021; Mufarrikah dkk., 2020; Najeemdeen dkk., 2018; Tan dkk., 2020; Xu dkk., 2022) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dapat mempengaruhi *work engagement* karyawan. *Perceived organizational support* membuat karyawan merasa diterima dan nyaman dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Perceived organizational support (Rhoades & Eisenberger, 2002) adalah keyakinan karyawan dalam menghargai kebijakan dan prosedur organisasi. Keyakinan ini berasal dari pengalaman karyawan atas kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan atasannya, dan persepsi bahwa kesejahteraan karyawan diperhatikan. Karyawan mengembangkan hubungan dan persepsi yang positif terhadap organisasi karena karyawan merasa adanya dukungan organisasi terhadap mereka sehingga karyawan lebih cenderung menyatakan diri sebagai anggota organisasi.

Karyawan yang merasakan bahwa organisasi memperlakukan mereka secara adil, merasa diperlakukan dengan baik oleh atasan, mendapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dukungan dan dihargai atas pekerjaan yang telah dilakukan cenderung untuk bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini perusahaan tempatnya bekerja. Seperti dalam surat Al Maidah ayat 2, yang menyampaikan tentang berperilaku adil, tidak melakukan sesuatu yang buru karena perasaan tidak senang, dan dorongan untuk tolong menolong dalam kebaikan. Semakin karyawan berpikiran positif terhadap dukungan organisasinya maka karyawan juga akan merasakan *engage* terhadap pekerjaannya. Hal ini tentunya membuat karyawan jadi semakin bersemangat untuk bekerja, memiliki dedikasi yang tinggi terhadap organisasi, dan larut atau merasa asyik dengan pekerjaannya.

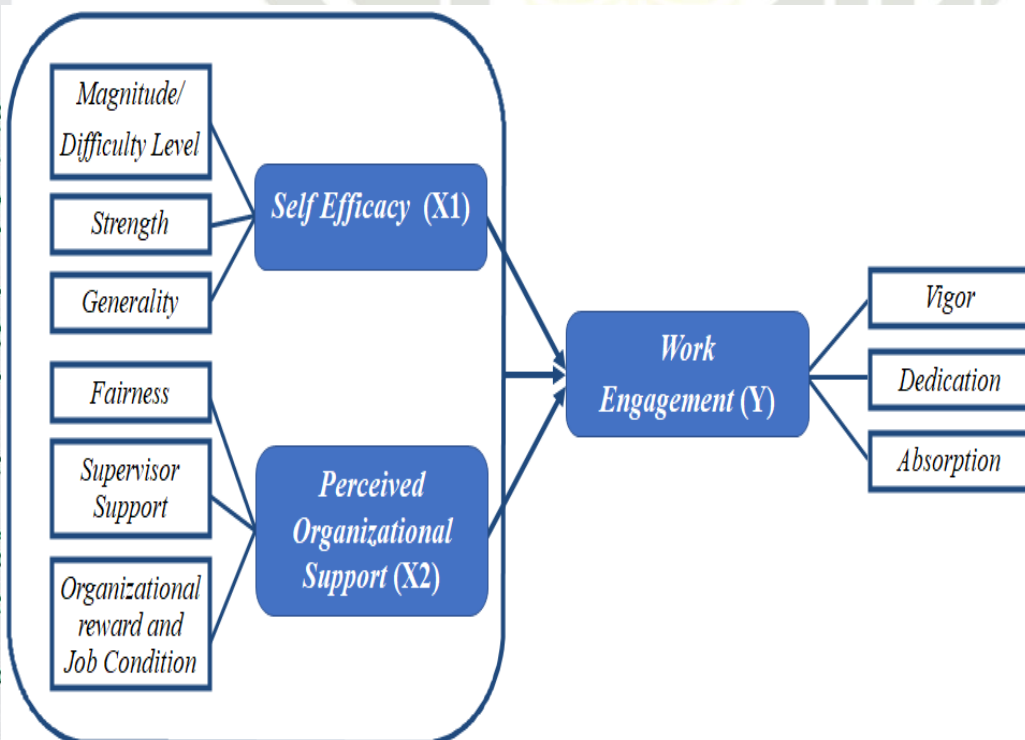
Rhoades & Eisenberger (2002) berpendapat bahwa *work engagement* mengacu pada identifikasi dan ketertarikan pada pekerjaan tertentu. Kemampuan perseptual seorang karyawan terkait dengan afinitas tugas. Menyadari dukungan organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan dapat meningkatkan minat karyawan terhadap pekerjaannya. Rhoades & Eisenberger (2002) juga menemukan bahwa *perceived organizational support* terkait dengan persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, memberikan dukungan, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karyawan mengembangkan hubungan dan persepsi yang positif terhadap organisasi karena mereka akan menyatakan dirinya sebagai anggota organisasi ketika mereka merasa bahwa dukungan organisasi akan menopang mereka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kombinasi antara persepsi karyawan terhadap kekuatan yang ada di dalam dirinya dengan persepsi dukungan yang diberikan organisasi terhadapnya secara bersama-sama memberikan dampak terhadap *work engagement* karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Aji dkk. (2022), Al-Hamdan & Bani Issa (2021), dan Hasnida dkk. (2019). Dari ketiga penelitian ini, semuanya menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* baik itu secara parsial ataupun secara bersama-sama.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara *self efficacy* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka dan asumsi di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia.
- H2 : terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia.
- H3 : terdapat hubungan antara *self efficacy* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Bentuk penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan korelasi multivariate (*multivariate correlation*). Pendekatan kuantitatif korelasional multivariate adalah teknik analisis korelasi yang menghubungkan lebih dari 2 variabel. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* (X1) dan *perceived organizational support* (X2) dengan *work engagement* (Y) pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Riau Pos Intermedia yang kantor pusatnya berada di Pekanbaru. Skala penelitian disebarakan melalui *google form* kepada karyawan yang di tempatkan di semua kabupaten/kota yang ada di Riau dan Jakarta. Adapun waktu Penelitian dilakukan oleh peneliti sebagai berikut

Tabel 2
Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Waktu Penelitian
1	Seminar Proposal	08 Juni 2023
2	Perbaikan Proposal	26 Juni 2023
3	Pengumpulan Data Penelitian	27 Juni s/d 3 Juli 2023
4	Analisis Data Penelitian	4 s/d 8 Juli 2023
5	Seminar Hasil Penelitian	18 Juli 2023
6	Ujian Munaqasah	26 Juli 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Populasi dan Sampel Penelitian**1. Populasi Penelitian**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Riau Pos Intermedia yang berstatus karyawan tetap dengan jumlah karyawan 105 orang. Karyawan PT. Riau Pos Intermedia terdiri dari 57 karyawan yang bekerja di bidang redaksi dan 48 karyawan bekerja di bidang bisnis dan operasional. Karyawan tersebut 90 orang bertugas di Pekanbaru, 12 orang karyawan dengan profesi wartawan di setiap kabupaten/kota yang ada di Riau namun di luar Kota Pekanbaru 1 orang, kecuali Kabupaten Kuantan Singingi ada 2 orang, terdapat 4 orang karyawan yang di tempatkan di Jakarta untuk mengelola iklan dan kerja sama. Hal yang menjadi pertimbangan penetapan kriteria populasi dalam penelitian ini yaitu

- a. Karyawan tetap PT. Riau Pos Intermedia adalah karyawan yang bekerja dan terikat dengan perusahaan dalam ikatan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Karyawan ini berhak atas dana pensiun setelah memasuki usia pensiun yang ditetapkan di dalam Peraturan Perusahaan serta hak-hak lain yang ditetapkan oleh perundang-undangan terkait ketenagakerjaan.
- b. Karyawan tetap yang dikecualikan dalam penelitian ini adalah karyawan yang memegang jabatan direksi karena walaupun masih memegang status karyawan, karyawan tersebut telah memegang peran sebagai Direktur yang berarti adalah pengurus perseroan yang secara

hukum berhak mewakili perseroan baik di dalam maupun di luar persidangan.

- c. Penulis tidak menyertakan mitra kerja yang bersifat *freelance* atau pihak ketiga karena yang tersebut tidak memiliki ikatan secara penuh dalam organisasi perusahaan sehingga tidak dapat diukur keterikatannya terhadap perusahaan.

2. Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik sampling total atau sensu. Teknik sampling ini menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitiannya (Sugiyono, 2022). Teknik sampling ini diambil karena keterbatasan populasi sehingga 105 karyawan digunakan sebagai subjek penelitian, namun hingga akhir masa pengumpulan data, data responden yang terkumpul adalah sebanyak 98 orang responden. 2 responden mengabaikan permintaan peneliti untuk mengisi skala respon sedangkan 5 responden lagi sudah sulit untuk dilacak.

Variable Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua variable independen dan satu variabel dependen. Variabel tersebut adalah sebagai berikut

1. Variable Independen (X1) : *Self Efficacy*
2. Variable Independen (X2) : *Perceived Organizational Support*
3. Variable Dependen (Y) : *Work Engagement*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Definisi Operasional

1. *Work Engagement*

Work engagement adalah suatu keadaan ketika pikiran positif dan terdapat rasa puas dalam pekerjaannya yang ditandai dengan tingginya energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemampuan untuk menginvestasikan upaya pada pekerjaan dengan sungguh-sungguh, dan ketekungan dalam menghadapi kesulitan sekalipun yang disebut dengan *vigor*; keterlibatan yang utuh dan perasaan yang mementingkan pekerjaan, sikap antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan yang disebut *dedication*; lalu keadaan yang menyebabkan perasaan keasyikan dan memiknati setiap pekerjaan hingga lupa waktu dan sulit untuk menghentikan pekerjaannya yang disebut *absorption*.

2. *Self Efficacy*

Self efficacy dijelaskan sebagai keyakinan terhadap kemampuan individu untuk mencapai sesuatu. Umumnya orang hanya mencoba hal yang menurut mereka dapat mereka capai dan tidak mencoba hal yang menurut mereka akan gagal berdasarkan pada tingkat kesulitan suatu tugas yang disebut *magnitude/difficulty level*; yang berkaitan dengan seberapa percaya diri seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu tugas yang disebut *Strength*; dan berkaitan dengan sejauh mana ekspektasi efikasi yang terkait dengan satu situasi digeneralisasikan ke situasi serupa yang disebut dengan *Generality*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support adalah suatu kondisi ketika karyawan mempersepsikan adanya dukungan dari perusahaan terhadap dirinya dalam bentuk menghargai kontribusi mereka dan kepedulian perusahaan akan kesejahteraan mereka seperti adanya keadilan prosedural yang berkaitan dengan kebijakan dan prosedur organisasi yang disebut *Fairness*; persepsi umum tentang cara organisasi menghargai karyawan dan seberapa besar atasan membimbing dan mengevaluasi kinerja atas nama organisasi yang disebut dengan *Supervisor Support*; dan *Organizational reward and Job Condition* (terdiri dari *Recognition, Pay and Promotion, Job Security, Autonomy, Role Stressors, Training*, dan *Organizational size*).

F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Skala merupakan sekumpulan pernyataan yang disusun untuk dapat mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pernyataan tertentu, sehingga data yang diungkap dalam skala psikologis dapat mendeskripsikan aspek kepribadian individu (Azwar, 2022). Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan skala penelitian yang disebar untuk mendapatkan hasil pengukuran. Skala penelitian diharapkan dapat mengungkap data yang sesuai dengan variabel yang diselidiki maka digunakan skala psikologis yang dikembangkan dari definisi operasional variabel yang menjadi fokus penelitian. Skala tersebut

adalah skala modifikasi UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*), skala modifikasi *the General Self Efficacy*, dan skala modifikasi SPOS (*Survey of Perceived Organizational Support*).

2. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban. Kala ini disusun dalam bentuk kuesioner. Subjek penelitian diminta untuk memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah disediakan. Pilihan jawaban tersebut ada yang terdiri dari aitem favorabel dan ada yang terdiri dari aitem unfavorabel. Aitem favorabel adalah aitem yang terdiri dari pernyataan positif yang mendukung aspek-aspek yang ada di dalam variable, sedangkan aitem unfavorabel adalah aitem yang terdiri dari pernyataan yang negatif yang tidak mendukung aspek-aspek yang ada di dalam variable.

a. Alat Ukur Skala *Work Engagement*

Skala ini dibuat berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Schaufeli (2012), skala ini juga telah diteliti di Indonesia oleh Kristiana dkk. (2019). Peneliti juga akan menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale* dengan 9 aitem (UWES-9) yang dimodifikasi, dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3
Blue Print Skala *Work Engagement*

Variabel	Favorabel	Jumlah
<i>Vigor</i>	1,4,7	3
<i>Dedication</i>	2,5,8	3
<i>Abnsortion</i>	3,6,9	3
Jumlah	9	9

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel di atas, jumlah aitem dalam skala UWES adalah 9 aitem favorabel. Peneliti memodifikasi alternatif pilihan jawaban menjadi lima alternatif jawaban dan besarnya berkisar antara 1 sampai dengan 5 dengan penjelasan sebagai berikut

Tabel 4
Sistem Penilaian Skala Work Engagement

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skor skala ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor jawaban maka semakin tinggi juga tingkat *work engagement* karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah skor jawaban maka semakin rendah pula tingkat *work engagement* karyawan.

d. Alat Ukur Skala *Self Efficacy*

Skala ini didasarkan pada teori Bandura yaitu skala *the General Self Efficacy* yang dikembangkan oleh Schwarzer & Jerusalem (1995). Skala ini juga telah diteliti di Indonesia oleh Novrianto dkk. (2019). Peneliti juga menggunakan skala *the General Self Efficacy* yang dimodifikasi dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 5
Blue Print Skala *Self Efficacy*

Variabel	Favorabel	Jumlah
<i>Self Efficacy</i>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10
Jumlah	10	10

Berdasarkan tabel di atas, jumlah aitem dalam skala *the General Self Efficacy* adalah 10 aitem favorabel. Peneliti melakukan modifikasi alternatif pilihan jawaban menjadi lima alternatif jawaban dan besarnya berkisar antara 1 sampai dengan 5 dengan penjelasan sebagai berikut

Tabel 6
Sistem Penilaian Skala *Self Efficacy*

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skor skala ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor jawaban maka semakin tinggi juga tingkat *self efficacy* karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah skor jawaban maka semakin rendah pula tingkat *self efficacy* karyawan.

e. Alat Ukur Skala *Perceived Organizational Support*

Skala ini disusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Eisenberger, dkk. (1986); Rhoades & Eisenberger, (2002) yaitu modifikasi pada skala SPOS (*Survey of Perceived Organizational Support*) *shorter versions*. Skala tersebut terdiri dari dua kelompok pernyataan, pernyataan Favorable (didukung) dan pernyataan Unfavorable (tidak didukung), yaitu sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 7
Blue Print Skala Perceived Organizational Support

Variabel	Favorabel	Unfavorable	Jumlah
<i>Perceived Organizational Support</i>	1,3,5,7,9,11, 14,15,16	2,4,6,8,10, 12,13	16
Jumlah	9	7	16

Berdasarkan tabel di atas, jumlah aitem dalam skala SPOS *shorter versions* adalah 9 aitem favorabel dan 7 aitem unfavorabel. Peneliti melakukan modifikasi alternatif pilihan jawaban menjadi lima alternatif jawaban dan besarnya berkisar antara 1 sampai dengan 5 dengan penjelasan sebagai berikut

Tabel 8
Sistem Penilaian Skala Perceived Organizational Support

Aitem Favorabel		Aitem Unfavorabel	
Jawaban	Skor	Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1
Setuju	4	Setuju	2
Netral	3	Netral	3
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5

Skor skala ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor jawaban maka semakin tinggi juga tingkat *perceived organizational support* karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah skor jawaban maka semakin rendah pula tingkat *perceived organizational support* karyawan.

Validitas dan Reabilitas Instrumen

Sebelum melakukan survei ini, instrumen yang digunakan harus diuji terlebih dahulu. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat relevansi dan

keyakinan dalam memperoleh item yang cocok untuk digunakan sebagai alat ukur.

1. Validitas Instrumen

Menurut Azwar (2018), validitas berasal dari kata validitas yang berarti ketelitian dan kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan apa yang diungkapkannya. Dalam penelitian ini, uji validitas yang akan dilihat adalah uji validitas isi dan validitas konstruk.

Uji validitas Isi dilakukan untuk mengetahui relevansi setiap aitem dengan indikator perilakunya dan dengan tujuan pengukuran yang sebenarnya. Setiap aitem dievaluasi dengan menggunakan nalar dan akal sehat (*commonsense*) sehingga isi skala benar-benar dapat mengukur konstruk teoritik yang akan diukur (Azwar, 2018). Sugiyono (2022) berpendapat bahwa proses validitas ini dapat dilakukan minimal dengan tiga orang ahli, dan secara umum telah memiliki gelar doktor, yang sesuai dengan ruang lingkup yang diteliti. Dalam penelitian ini, uji validitas konstruk dilakukan oleh dosen pembimbing 1, dosen pembimbing 2, dan nara sumber 1.

Sedangkan, validitas konstruk adalah validitas yang digunakan untuk menggambarkan sejumlah respon yang diberikan oleh subjek penelitian ketika dihadapkan pada stimulus tertentu, yang dinilai sebagai cerminan dari konstruk yang diteliti (Purwanto, 2020). Sedangkan uji

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

validitas konstruk dalam penelitian ini adalah validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip masing-masing indikator suatu konstruk seharusnya memiliki korelasi yang tinggi. Tahap pada validitas konvergen adalah analisis *loading factor* lalu analisis pada average variance extracted (AVE) (Hamid & Anwar, 2019).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *software Smart-PLS 3.2.9*, yang melihat masing-masing aitem dari analisis pada *outer loading*. Hasil dari *outer loading* adalah nilai *loading factor*. Hair Jr. dkk., (2021) merekomendasikan nilai *loading factor* tiap aitem adalah sama atau lebih besar dari 0,708. Oleh karena itu, peneliti mengambil batas dari terendah nilai *loading faktor* adalah 0,708, ini dapat meningkatkan validitas konvergen dan reabilitas skala.

Tabel 9
Loading Factor Awal

Aitem	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Self Efficacy</i>	<i>Work Engagement</i>
X1.01		0,665	
X1.02		0,733	
X1.03		0,631	
X1.04		0,688	
X1.05		0,798	
X1.06		0,793	
X1.07		0,784	
X1.08		0,741	
X1.09		0,782	
X1.10		0,770	
X2.01	0,693		
X2.02	0,324		
X2.03	0,697		
X2.04	0,543		
X2.05	0,819		

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aitem	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Self Efficacy</i>	<i>Work Engagement</i>
X2.06	0,691		
X2.07	0,832		
X2.08	0,722		
X2.09	0,868		
X2.10	0,741		
X2.11	0,687		
X2.12	0,527		
X2.13	0,778		
X2.14	0,755		
X2.15	0,774		
X2.16	0,799		
Y1			0,623
Y2			0,823
Y3			0,582
Y4			0,827
Y5			0,821
Y6			0,748
Y7			0,777
Y8			0,814
Y9			0,858

Hasil analisis terhadap 9 aitem skala *work engagement* yang telah dianalisis, maka didapatkan hasil *loading factor* skala *work engagement* adalah 0,582 s/d 0,858. Terdapat aitem yang kurang dari 0,708, yaitu aitem nomer 1 dan 3. Oleh karena itu, aitem tersebut dinyatakan tidak digunakan dalam analisis penelitian, sehingga aitem yang digunakan adalah 7 aitem.

Hasil analisis terhadap 10 aitem skala *self efficacy* yang telah dianalisis, maka didapatkan hasil *loading factor* skala *self efficacy* adalah 0,631 s/d 0,798. Terdapat aitem yang kurang dari 0,708, yaitu aitem nomer 1 dan 3. Oleh karena itu, aitem tersebut dinyatakan tidak digunakan dalam analisis penelitian, sehingga aitem yang digunakan adalah 8 aitem.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil analisis terhadap 16 aitem skala *perceived organizational support* yang telah dianalisis, maka didapatkan hasil *loading factor* skala *perceived organizational support* adalah 0,324 s/d 0,868. Terdapat aitem yang kurang dari 0,708, yaitu aitem nomer 1, 2,4, 6 dan 12. Oleh karena itu, aitem tersebut dinyatakan tidak digunakan dalam analisis penelitian, sehingga aitem yang digunakan adalah 11 aitem.

Setelah lima (5) kali analisis pada sistem *outer loading* maka didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 10
Loading Factor Akhir
Aitem Yang Digunakan Dalam Penelitian

Aitem	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Self Efficacy</i>	<i>Work Engagement</i>
X1.02		0,711	
X1.04		0,712	
X1.05		0,836	
X1.06		0,801	
X1.07		0,792	
X1.08		0,760	
X1.09		0,789	
X1.10		0,777	
X2.03	0,712		
X2.05	0,818		
X2.07	0,842		
X2.08	0,708		
X2.09	0,866		
X2.10	0,714		
X2.11	0,735		
X2.13	0,745		
X2.14	0,788		
X2.15	0,806		
X2.16	0,816		
Y2			0,824
Y4			0,838
Y5			0,845
Y6			0,737

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aitem	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Self Efficacy</i>	<i>Work Engagement</i>
Y7			0,767
Y8			0,837
Y9			0,871

Dengan demikian, jumlah aitem yang diikuti sertakan dalam analisis data adalah 7 aitem untuk skala *work engagement*, 8 aitem untuk skala *self efficacy*, dan 11 aitem untuk skala *perceived organizational support*.

Selanjutnya uji validitas konvergen pada konstruk variabel dilihat dari nilai AVE. Konstruk yang baik memiliki nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Berikut hasil output nilai AVE masing-masing variabel.

Tabel 11
Validitas Konstruk

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,607
<i>Self Efficacy</i>	0,598
<i>Work Engagement</i>	0,669

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa alat ukur ketiga variabel sudah memenuhi standar validitas konvergen.

Setelah dilakukan uji validitas konvergen, selanjutnya dilakukan uji validitas diskriminan. Prinsip dari validitas ini adalah terkait setiap indikator yang berbeda harusnya memiliki tingkat korelasi yang tidak lebih tinggi dari indikator yang sama (Hamid & Anwar, 2019).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 12
Fornell-Larcker Criterion

Variabel	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Self Efficacy</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,779		
<i>Self Efficacy</i>	0,436	0,773	
<i>Work Engagement</i>	0,530	0,638	0,818

Dari tabel ini, dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari nilai AVE lebih besar dari pada korelasi antar konstruk. Sehingga, semua konstruk dalam penelitian ini telah memnuhi kriteria validitas diskriminan.

2. Uji Reabilitas Instrumen

Reliabilitas berasal dari kata reliabilitas, dan pengukuran yang reliabel adalah pengukuran yang dapat memberikan data yang dapat diandalkan. Gagasan utama dibalik konsep reliabilitas adalah seberapa reliabel hasil pengukuran (Azwar, 2018).

Analisis statistik menggunakan program *Software Smart-PLS 3.2.9.*. Dalam aplikasi tersebut, uji reabilitas dapat dilihat dari *Alpha Cronbach* dan bisa dilihat dari *composite reliability* dengan ketentuan nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 (Ghozali & Latan, 2015).

Uji reabilitas instrument *Alpha Cronbach* direpresentasikan dengan nilai faktor reliabilitas yang berkisar antara 0 hingga 1,00. Semakin tinggi nilai faktor kepercayaan mendekati 1,00, maka semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, semakin rendah nilai koefisien reliabilitas semakin mendekati nol maka reliabilitasnya semakin rendah (Azwar, 2018). Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_{t^2}}\right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_{b^2}$ = jumlah varian butir

σ_{t^2} = varian total

Hasil uji reabilitas skala *work engagement*, *self efficacy*, dan *perceived organizational support* dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel 13
Reabilitas Skala

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,935	0,944
<i>Self Efficacy</i>	0,903	0,922
<i>Work Engagement</i>	0,917	0,934

Berdasarkan tabel ini, dapat diketahui reliabilitas seluruh skala lebih dari 0,900 sehingga skala penelitian ini dapat dipercaya.

H. Teknik Analisis Data

Desain penelitian adalah penelitian multivariat. Oleh karena itu, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis multivariat. Analisis multivariat adalah teknik analisis yang menganalisis data dengan banyak variabel sebagai target pengukuran (Sarwono, 2013). Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Data dari pengukuran terhadap *Work Engagement*, *Self-Efficacy*, dan *Perceived*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Organizational Support kemudian dianalisis. Analisis data yang digunakan adalah teknik analisis multivariate dengan bantuan *Smart PLS 3.2.9*.

Analisis data dimulai dengan mentabulasi dan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, penyajian data, *skoring* untuk menjawab rumusan masalah, dan diakhiri dengan menghitung angka untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Untuk melakukan analisis data dalam penelitian kuantitatif digunakan statistik. Terdapat 2 macam statistik, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif dilakukan untuk menggambarkan data yang diperoleh tanpa melakukan generalisasi atau menarik kesimpulan. Sedangkan statistik inferensial dilakukan pada data sampel yang hasilnya dapat berlaku pada populasi. Statistik inferensial disebut juga statistik probabilitas. Dalam analisis statistik inferensial dapat dilakukan uji hipotesis yang berbentuk penelitian deskriptif, komparatif, maupun asosiatif/ korelasional (Sugiyono, 2022).

Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang memiliki kekuatan penuh hingga sering disebut sebagai *soft modeling*, karena mengabaikan asumsi regresi, seperti masalah normalitas dan masalah multikolinieritas antar variabel eksogen. PLS dapat digunakan untuk menguji sampel berjumlah sedikit dan data yang tidak berdistribusi normal. Selain itu PLS juga dapat menggambarkan ada atau tidaknya korelasi antar variabel laten serta untuk menguji teori. Tujuan PLS adalah untuk prediksi, sehingga PLS fokus pada data dan prosedur estimasi yang terbatas, sehingga persoalan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mis-specification model tidak terlalu berpengaruh terhadap estimasi parameter (Duryadi, 2021).

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Struktural Equation model – Partial Least Square (SEM-PLS)* melalui evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) dengan bantuan *software Smart-PLS 3.2.9*, yang memberikan gambaran mengenai pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat endogen. Penilaian model struktural (*Inner model*) dilakukan dengan menguji nilai *R-Square* (R^2), signifikansi, dan uji hipotesis. (Fitrianti, 2022).

1. Nilai *R-Square* (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk menguji koefisien determinasi, yaitu untuk mengetahui tingkat pengaruh perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 0,75 mengindikasikan model kuat, 0,50 mengindikasikan model moderat, dan 0,25 mengindikasikan model lemah (Hamid & Anwar, 2019).

2. Uji Signifikansi

Selanjutnya, kriteria penilaian model struktural (*Inner model*) yang kedua adalah uji signifikansi. Nilai t-value dan P-value menentukan signifikansi pengaruh variabel, yaitu t-value $> 1,65$ maka level signifikansi 10%, dan jika t-value $> 1,96$ maka level signifikansi 5% dengan nilai P-value $< 0,05$ (Duryadi, 2021). Dalam penelitian ini t-value yang digunakan adalah $> 1,96$ dengan level signifikansi 5%.

3. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan koefisien determinasi dan uji signifikansi, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen melalui analisis jalur. Dengan SEM dapat dilakukan pengujian model struktural yang kompleks secara bersamaan, sehingga dapat diperoleh hasil analisis jalur dalam satu kali pengujian. Hasil korelasi antar konstruk dapat dilihat melalui koefisien jalur (*path coefficient*) beserta tingkat signifikansinya. Jika nilai *path coefficient* positif, maka hubungan antar variabel searah, dan jika negatif maka hubungan antar variabel terbalik (Fitrianti, 2022)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia. Hubungan antar variabel tersebut bersifat positif, yang artinya: semakin tinggi *self efficacy* karyawan maka *work engagement* karyawan tersebut juga akan semakin tinggi pula.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia. Hubungan antar variabel tersebut bersifat positif, yang artinya: semakin tinggi *perceived organizational support* karyawan maka *work engagement* karyawan tersebut juga akan semakin tinggi pula.
3. Terdapat hubungan yang signifikan secara bersamaan antara *self efficacy* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia. Hubungan antar variabel tersebut bersifat positif, yang artinya: semakin tinggi *self efficacy* dan *perceived organizational support* karyawan maka *work engagement* karyawan tersebut juga akan semakin tinggi pula.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut

1. Kepada Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk melihat secara menyeluruh tingkat *work engagement*, *self efficacy*, dan *perceived organizational support* karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk melihat secara menyeluruh kontribusi *self efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada karyawan di perusahaan ini.
- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk pengembangan dan pengambilan kebijakan perusahaan terkait dengan *work engagement*, *self efficacy*, dan *perceived organizational support* karyawan di perusahaan ini.

2. Kepada Peneliti selanjutnya

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam pengembangan ilmu psikologi khususnya tentang hubungan antara *self efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap *work engagement*, baik itu secara parsial ataupun secara simultan.
- b. Dapat dilakukan penelitian eksperimen untuk meningkatkan *self efficacy* dan *perceived organizational support* sehingga *work engagement* subjek penelitian juga dapat meningkat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Dapat dilakukan penelitian dengan mengambil subjek yang lebih luas, seperti karyawan media yang ada di Riau sehingga tidak hanya terpaku pada satu perusahaan saja.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Aidi, A. D., Sari, P. O., & Asmike, M. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi, Efikasi Diri, dan Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Keterlibatan Karyawan. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi, September*.
- Al-Hamdan, Z., & Bani Issa, H. (2021). The role of organizational support and self-efficacy on work engagement among registered nurses in Jordan: A descriptive study. In *Journal of Nursing Management*. <https://doi.org/10.1111/jonm.13456>
- Al-Omar, H. A., Arafah, A. M., Barakat, J. M., Almutairi, R. D., Khurshid, F., & Alsultan, M. S. (2019). The impact of perceived organizational support and resilience on pharmacists' engagement in their stressful and competitive workplaces in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 27(7), 1044–1052. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2019.08.007>
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. *Journal of Management*, 29(1), 99–118. <https://doi.org/10.1177/014920630302900107>
- Andrea, B., Gabriella, H. C., & Tímea, J. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Azwar, S. (2018). *Reabilitas dan Validitas (IV)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2022). *Penyusunan Skala Psikologi (3rd ed.)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67–75. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 181–196.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1016/j.dental.2012.07.085>

Bandura, A. (1978). Reflections on self-efficacy. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 237–269. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90012-7](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90012-7)

Bandura, A. (1999). Self-Efficacy in Changing Societies. In *Self-Efficacy in Changing Societies*. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511527692.009>

Chan, E. S. S., Ho, S. K., Ip, F. F. L., & Wong, M. W. Y. (2020). Self-Efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong's Inclusive Education. *SAGE Open*, 10(3). <https://doi.org/10.1177/2158244020941008>

Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement*. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2020(85), 205–224. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>

Dillah, R. I. Al, & Yasir, Y. (2021). Konvergensi Surat Kabar Harian Riau Pos dalam Persaingan Media Siber. *Jurnal Pewarta Indonesia*, 3 No 2 – 2(February), 67–79. <https://doi.org/10.25008/jpi.v3i2.82>

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Eisenberger 1986 JAppPsychol POS original article. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.

Frianti, F. (2022). *Pengaruh Empati Dan Komitmen Perkawinan*. 1(10), 2247–2252.

Ghani, N. A. A., & Hussin, T. A. B. S. R. (2009). Antecedents of Perceived Organizational Support. *Canadian Social Science ISSN Canadian Academy of Oriental and Occidental Culture*, 531(12), 1712–8056.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *SmartPLS 3.0*. Undip.

Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian*. PT Inkubator Penulis Indonesia : Jakarta.

Hamka. (1982). *Tafsir al-Azhar Juzu' 13*. Jakarta : Pustaka Panjimas.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saifur Rasyid Kasim Riau
- Hsnida, Samosir, A. J., & Novliadi, F. (2019). The Effect of Perceived Organizational Support and Self Efficacy towards Work Engagement. *International Journals of Sciences and High Technologies*, 2014, 113–117. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.148>
- Hidayat, A. (n.d.). *Inner Model PLS SEM dalam SMARTPLS*. 2021. <https://www.statistikian.com/2021/04/inner-model-pls-sem-smart-pls.html>
- Iran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- Ismail, A., Ho, J. A., Zafar, H., Khan, U., Sheikh, A. A., & Najam, U. (2021). Fostering Creativity and Work Engagement Through Perceived Organizational Support: The Interactive Role of Stressors. *SAGE Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211046937>
- Jr., J. F. H., Ringle, C. M., Hult, G. T. M., & Sarstedt, M. (2021). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). Springer Nature Switzerland AG, Switzerland. <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Krishnan, J., & Mary, V. S. (2012). Percieved Organizational Support - An Overview on Its Antecedents And Consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 13. <https://doi.org/10.3928/00220124-20140925-15>
- Kristiana, I. F., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (Uwes-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Li, C. (2020). Self Efficacy Theory. In W. Leung & J. A. McCubbin (Eds.), *Routledge Handbook of Adapted Physical Education*. <https://doi.org/10.1123/apaq.2020-0098>
- Lianto, L. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1409>
- Libbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*, 30(1), 89–96. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.245>
- Lin, E., & Huang, J. (2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality*, 47(8). <https://doi.org/10.2224/sbp.8046>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Melinda, S., & Salendu, A. (2021). Persepsi Dukungan Organisasi dan Work Engagement pada Aparatur Sipil Negara di Instansi PQR. *Jurnal Diversita*, 7(2), 211–220. <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i2.4809>
- Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151–164. <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Nabila, H. A., & Ratnawati, I. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 9(4), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Najeemdeen, I. S., Taofik Abidemi, B., Rahmat, F. D., & Bulus, D. (2018). Perceived Organizational Culture and Perceived Organizational Support on Work Engagement. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(3), 199–208.
- Novrianto, R., Maretih, A. K. E., & Wahyudi, H. (2019). Validitas Konstruk Instrumen General Self Efficacy Scale Versi Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 1–9.
- Orgambídez, A., Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (2019). Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: the role of work engagement. *International Nursing Review*, 1–8. <https://doi.org/10.1111/inr.12526>
- Orgambídez, Alejandro, Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (2020). Linking Self-efficacy to Quality of Working Life: The Role of Work Engagement. *Western Journal of Nursing Research*, 42(10), 821–828. <https://doi.org/10.1177/0193945919897637>
- Prez-Fuentes, M. del C., Jurado, M. del M. M., Martín, A. B. B., Márquez, M. del M. S., Martínez, Á. M., & Linares, J. J. G. (2019). The mediating role of perceived stress in the relationship of self-efficacy and work engagement in nurses. *Journal of Clinical Medicine*, 8(1), 4–15. <https://doi.org/10.3390/jcm8010010>
- Pinkerton, D. S., & Cecil, H. (2000). Magnitude: An important dimension of self-efficacy. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(6), 1243–1267.
- Pramudhita, G. V., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Bagian Welder. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4).

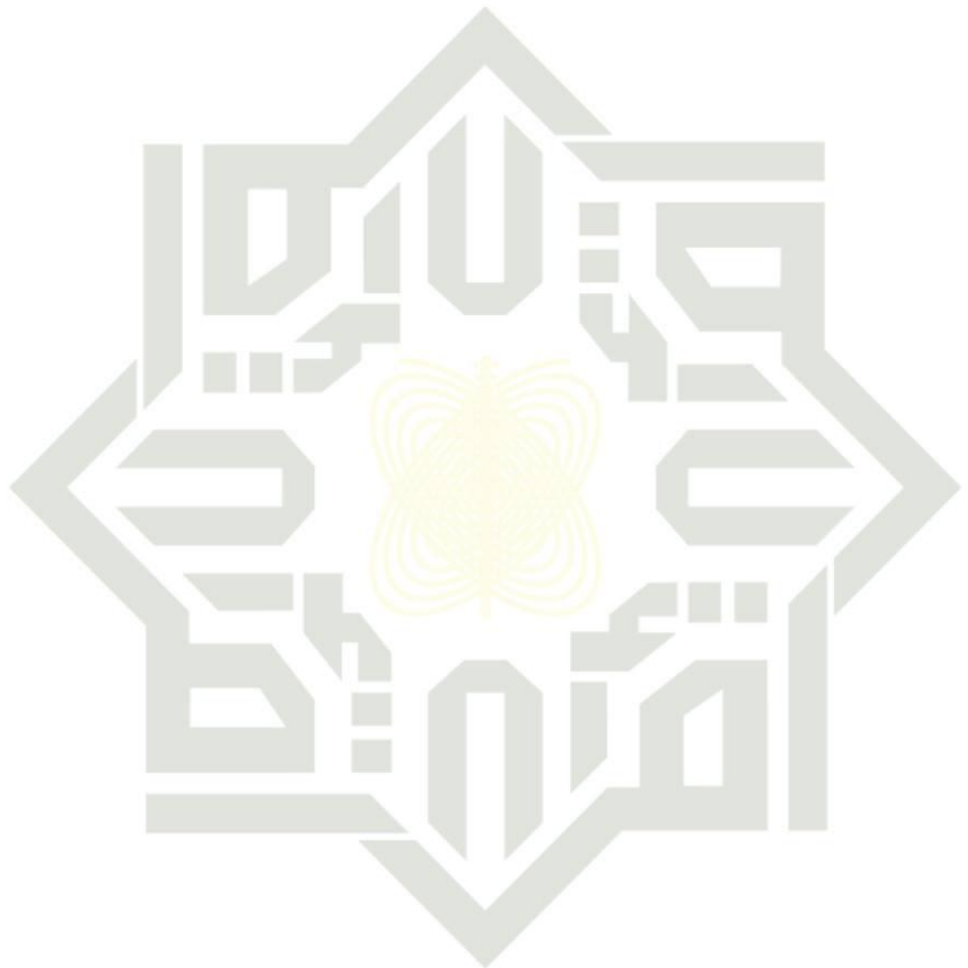
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Perwanto, E. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pustaka Pelajar.
- Rahmayuni, T. D., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Wartawan Tv X Jakarta. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 373–380. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20252>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement, Report 408*. Institute for Employee Studies, Brighton.
- Saputri, A. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Kerja di PT. X. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 345. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i2.5975>
- Sarwono, J. (2013). *STATISTIK Multivariat Aplikasi untuk Riset Skripsi*. Yogyakarta: Andi.
- Sarwono, S. W. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement: what do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3.10. <https://doi.org/10.1177/0011000002301006>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). *The General Self-Efficacy Scale (GSE)*.
- Shi, X. (Crystal), & Gordon, S. (2020). Organizational support versus supervisor support: The impact on hospitality managers' psychological contract and work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 87(July), 102374. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102374>
- Shihab, M. Q. (2007). *Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an* (Vol. 6). Jakarta : Lentera Hati.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Smanto. (2014). *Psikologi Umum*. Yogyakarta : CAPS.
- Syakir, & Ahmad, S. (2016). *Mukhtashar Tafsir Ibnu Kasir*. Jakarta : Darus Sunnah Press.
- Tan, L., Wang, Y., Qian, W., & Lu, H. (2020). Leader Humor and Employee Job Crafting: The Role of Employee-Perceived Organizational Support and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 11(October), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.499849>
- Tan, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and*

Personality, 47(12), 1–7. <https://doi.org/10.2224/SBP.8528>

Xu, D., Zhang, N., Bu, X., & He, J. (2022). The effect of perceived organizational support on the work engagement of Chinese nurses during the COVID-19: the mediating role of psychological safety. *Psychology, Health and Medicine*, 27(2), 481–487. <https://doi.org/10.1080/13548506.2021.1946107>



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 1

Lembar Vaidasi Alat Ukur

Lembar Validasi Alat Ukur Self Efficacy, Perceived Organizational Support, Dan Work Engagement

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR *WORK ENGAGEMENT*

1. Definisi Operasional

Menurut Schaufelli dkk (2002), *Work engagement* adalah suatu keadaan berpikir positif seseorang yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan, yaitu ketika karyawan berkomitmen secara sikap, emosional, dan intelektual terhadap perusahaan.

2. Skala yang digunakan

() Buat Sendiri () Terjemahan () Modifikasi

3. Jumlah Item : 9 item

4. Jenis Format dan respons : *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* menggunakan Skala Likert dengan 5 (lima) jenis respon, yaitu:

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

5. Penilaian setiap butir aitem

Relevan (R) Kurang Relevan (KR) Tidak Relevan (TR)

6. Petunjuk

Pada bagian ini saya mohon bantuan Bapak / Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan (aitem) di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui tiga dimensi *work engagement*. Bapak / Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian antara pernyataan (aitem) dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, dimohon Ibu/Bapak untuk memberikan tanda checklist () pada kolom yang disediakan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimensi	No	Aitem Original	Aitem Adaptasi	Respon		
				R	KR	TR
<i>Vigor</i> (Semangat)	1	When I get up in the morning, I feel like going to work.	Setiap hari, saya merasa ingin pergi bekerja.	✓		
	4	At my job, I feel strong and vigorous.	Pada saat bekerja, saya merasa kuat dan penuh semangat.	✓		
	7	At my work, I feel bursting with energy.	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.	✓		
<i>Dedication</i> (Dedikasi)	2	I am enthusiastic about my job.	Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya.	✓		
	5	My job inspires me.	Pekerjaan ini menginspirasi saya.	✓		
	8	I am proud on the work that I do.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	✓		
<i>Absorption</i> (Keasyikan)	3	I feel happy when I am working intensely.	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara terus-menerus.	✓		
	6	I am immersed in my work.	Saya merasa tertantang dan tenggelam dalam pekerjaan saya.	✓		
	9	I get carried away when I'm working.	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan.	✓		

Catatan :

- 1) Isi (kesesuaian dengan indikator) : Oke
- 2) Bahasa : Oke
- 3) Jumlah Aitem : Cukup

Pekanbaru, Juni 2023

Validator



Dr. Kusnadi, M.Pd

NIP. 196712121995031001

Validator



Dr. Masyhuri, M.Si

NIP. 197711022008011010

Validator



Dr. Harmaini, M.Si

NIP. 197207242007011019

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR *SELF EFFICACY*

1. Definisi Operasional

Self efficacy dijelaskan sebagai keyakinan terhadap kemampuan individu untuk mencapai sesuatu. Menurut teori *self efficacy* Bandura, kebanyakan orang hanya mencoba hal yang menurut mereka dapat mereka capai dan tidak mencoba hal yang menurut mereka akan gagal. Adapun dimensi yang diajukan Bandura yaitu *Magnitude/Difficulty Level* yang mengacu pada tingkat kesulitan suatu tugas, *Strength* yang berkaitan dengan seberapa percaya diri seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu tugas dan *Generality* yang berkaitan dengan sejauh mana ekspektasi *efficacy* yang terkait dengan satu situasi digeneralisasikan ke situasi serupa. Menurut Schwarzer & Jerusalem (1995) *self efficacy* terdiri dari aspek yang *unidimensional*.

2. **Skala yang digunakan** : () Buat Sendiri () Terjemahan (√) Modifikasi
3. **Jumlah Aitem** : 10 Aitem
4. **Jenis Format dan respon** : *General Self Efficacy Scale* menggunakan Skala Likert dengan 5 (lima) jenis respon, yaitu:

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

5. Penilaian setiap butir aitem

Relevan (R) Kurang Relevan (KR) Tidak Relevan (TR)

6. Petunjuk

Pada bagian ini saya mohon bantuan Bapak / Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan (aitem) di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui *self efficacy*, Bapak / Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian antara pernyataan (aitem) dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, dimohon Ibu/Bapak untuk memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang disediakan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Aitem Original	Aitem Adaptasi	Respon		
			R	KR	TR
1	I can always manage to solve difficult problems if I try hard enough.	Saya selalu dapat menyelesaikan masalah yang sulit jika saya berusaha keras.	✓		
2	If someone opposes me, I can find the means and ways to get what I want.	Saya mampu mencari cara untuk menyelesaikan masalah jika ada sesuatu yang menghambat tujuan saya.	✓		
3	It is easy for me to stick to my aims and accomplish my goals.	Mudah bagi saya untuk tetap pada tujuan dan mencapai tujuan saya.	✓		
4	I am confident that I could deal efficiently with unexpected events.	Saya yakin bahwa saya dapat bertindak dengan baik dalam situasi yang tidak terduga.	✓		
5	Thanks to my resourcefulness, I know how to handle unforeseen situations.	Berkat kemampuan saya, saya mampu untuk memilih alternatif yang terbaik dari setiap masalah termasuk masalah yang tidak terduga.	✓		
6	I can solve most problems if I invest the necessary effort.	Saya dapat menyelesaikan berbagai permasalahan secara sungguh-sungguh.	✓		
7	I can remain calm when facing difficulties because I can rely on my coping abilities.	Saya dapat tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya untuk mengatasi hal tersebut.	✓		
8	When I am confronted with a problem, I can usually find several solutions.	Saat berhadapan dengan sebuah masalah, saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya.	✓		
9	If I am in trouble, I can usually think of a solution.	Ketika berada dalam situasi sulit, saya dapat memikirkan cara untuk keluar dari kesulitan tersebut.	✓		
10	I can usually handle whatever comes my way.	Apapun yang terjadi, saya akan dapat mengatasinya dengan baik.	✓		

tan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan :

- 1) Isi (kesesuaian dengan indikator) : Oke
- 2) Bahasa : Oke
- 3) Jumlah Aitem : Cukup

Pekanbaru, Juni 2023

Validator

Validator

Validator

Dr. Kusnadi, M.Pd

NIP. 196712121995031001

Dr. Masvhuri, M.Si

NIP. 197711022008011010

Dr. Harmaini, M.Si

NIP. 197207242007011019



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR *PERCEIVED ORGANZATIONAL SUPPORT*

1. Definisi Operasional

Perceived organizational support adalah suatu kondisi ketika karyawan mempersepsikan adanya dukungan dari perusahaan terhadap dirinya dalam bentuk menghargai kontribusi mereka dan kepedulian perusahaan akan kesejahteraan mereka. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) / aspek dalam *Perceived Organizational Support*, yaitu *Fairness*, (ketidakberpihakan prosedural), *Supervisor Support* (persepsi global tentang bagaimana mereka dihargai), dan *Organizational reward and Job Condition* (terdiri dari *Recognition, Pay and Promotion, Job Security, Autonomy, Role Stressors, Training*, dan *Organizational size*).

2. Skala yang digunakan

() Buat Sendiri () Terjemahan () Modifikasi

3. Jumlah Item : 16 item

4. Jenis Format dan respons : *Survey Perceived Organizational Support* menggunakan Skala Likert dengan 5 (lima) jenis respon, yaitu:

Aitem Favorabel		Aitem Unfavorabel	
Jawaban	Skor	Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1
Setuju	4	Setuju	2
Netral	3	Netral	3
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5

5. Penilaian setiap butir aitem

Relevan (R) Kurang Relevan (KR) Tidak Relevan (TR)

6. Petunjuk

Pada bagian ini saya mohon bantuan Bapak / Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan (aitem) di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui dua dimensi *perceived organizational support*. Bapak / Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian antara pernyataan (aitem) dengan aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, dimohon Ibu/Bapak untuk memberikan tanda checklist () pada kolom yang disediakan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



No.	Aitem Original	Aitem Adaptasi	Respon		
			R	KR	TR
1	The company values my contribution to its well-being.	Perusahaan menghargai kontribusi saya untuk kesejahteraan saya.	✓		
2 UF	If the company could hire someone to replace me at a lower salary it would do so.	Jika perusahaan dapat mempekerjakan seseorang untuk menggantikan saya dengan gaji yang lebih rendah, maka perusahaan akan melakukannya.	✓		
3	Help is available from my company when I have a problem	Bantuan disediakan perusahaan ketika saya menghadapi masalah.	✓		
4 UF	The company fails to appreciate any extra effort from me.	Perusahaan gagal menghargai usaha ekstra saya dalam bekerja.	✓		
5	The company strongly considers my goals and values	Perusahaan sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai yang saya miliki.	✓		
6 UF	The company would ignore any complaint from me	Perusahaan mengabaikan keluhan yang saya sampaikan.	✓		
7	The company cares about my general satisfaction at work	Perusahaan peduli dengan kepuasan saya secara umum di tempat kerja	✓		
8 UF	The company disregards my best interests when it makes decisions that affect me.	Perusahaan mengabaikan kepentingan terbaik saya ketika membuat keputusan yang menyangkut diri saya.	✓		
9	The company really cares about my well-being.	Perusahaan sangat peduli terhadap kesejahteraan saya.	✓		
10 UF	Even if I did the best job possible, the company would fail to notice.	Walaupun saya sudah memberikan kinerja terbaik saya, namun perusahaan tidak menyadarinya	✓		
11	The company is willing to help me when I need a special favor	Perusahaan bersedia membantu saya di saat saya memerlukan bantuan khusus.	✓		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



12 UF	If given the opportunity, the company would take advantage of me.	Jika terdapat kesempatan, perusahaan akan mengambil keuntungan dari saya.	✓		
13 UF	The company shows very little concern for me.	Perusahaan sedikit sekali kepeduliannya terhadap saya.	✓		
14	The company cares about my opinions.	Perusahaan menghargai pendapat saya.	✓		
15	The company takes pride in my accomplishments at work.	Perusahaan bangga terhadap pencapaian prestasi / target kerja saya.	✓		
16	The company tries to make my job as interesting as possible.	Perusahaan berusaha membuat pekerjaan saya semenarik mungkin	✓		

Catatan :

- 1) Isi (kesesuaian dengan indikator) : Oke
- 2) Bahasa : Oke
- 3) Jumlah Aitem : Cukup

Pekanbaru, Juni 2023

Validator

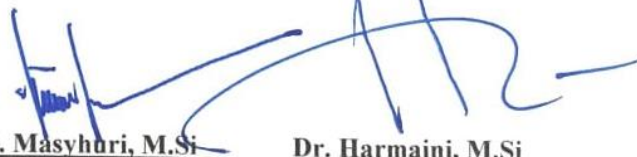
Validator

Validator



Dr. Kushadi, M.Pd

NIP. 196712121995031001



Dr. Masyhuri, M.Si

NIP. 197711022008011010

Dr. Harmaini, M.Si

NIP. 197207242007011019

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 2

Skala

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT. Riau Pos Intermedia

Dengan Hormat,

Saya Hafizah Askacita adalah Mahasiswi Program Studi Magister Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian pendidikan yang sedang saya tempuh. Adapun penelitian ini mengenai "Hubungan Antara *Self Efficacy* dan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. Riau Pos Intermedia".

Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi di dalam penelitian ini dengan mengisi survey berikut ini.

Peneliti menjamin kerahasiaan data pribadi Bapak/Ibu, sehingga Bapak/Ibu tidak perlu khawatir untuk mengemukakan pemikiran dan perasaan Bapak/Ibu dalam menjawab pernyataan penelitian ini.

Pertanyaan terkait penelitian ini dapat disampaikan melalui email berikut: askacitahafizah.research@gmail.com .

Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Hafizah Askacita

Peneliti

* Indicates required question

PETUNJUK PENGISIAN SKALA 1

Dalam pengisian skala ini, Bapak/Ibu diminta untuk memberikan jawaban dari pernyataan-pernyataan berikut dengan jujur, sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu yang sebenarnya.

Bapak/Ibu diharapkan untuk membaca dan memahami masing-masing pernyataan dengan baik.

Bapak/Ibu diminta untuk mengemukakan sikap bapak/ ibu atas pernyataan-pernyataan tersebut, sesuai dengan kondisi diri Bapak/Ibu saat ini, dengan cara memilih pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. 1. Setiap hari, saya merasa ingin pergi bekerja *

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

2. 2. Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya. *

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

3. 3. Saya merasa senang ketika saya bekerja secara terus-menerus. *

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



4. 4. Pada saat bekerja, saya merasa kuat dan penuh semangat. *

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

5. 5. Pekerjaan ini menginspirasi saya. *

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

6. 6. Saya merasa tertantang dan tenggelam dalam pekerjaan saya. *

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. 7. Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi. *

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

8. 8. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan. *

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

9. 9. Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan. *

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PETUNJUK PENGISIAN SKALA 2

Dalam pengisian skala ini, Bapak/Ibu diminta untuk memberikan jawaban dari pernyataan-pernyataan berikut dengan jujur, sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu yang sebenarnya.

Bapak/Ibu diharapkan untuk membaca dan memahami masing-masing pernyataan dengan baik.

Bapak/Ibu diminta untuk mengemukakan sikap bapak/ ibu atas pernyataan-pernyataan tersebut, sesuai dengan kondisi diri Bapak/Ibu saat ini, dengan cara memilih pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia.

10. 1. Saya selalu dapat menyelesaikan masalah yang sulit jika saya berusaha keras.

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

11. 2. Saya mampu mencari cara untuk menyelesaikan masalah jika ada sesuatu yang menghambat tujuan saya.

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

13. 4. Saya yakin bahwa saya dapat bertindak dengan baik dalam situasi yang tidak terduga.

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

14. 5. Berkat kemampuan saya, saya mampu untuk memilih alternatif yang terbaik dari setiap masalah termasuk masalah yang tidak terduga.

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



15. 6. Saya dapat menyelesaikan berbagai permasalahan secara sungguh-sungguh.

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

16. 7. Saya dapat tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya untuk mengatasi hal tersebut.

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

17. 8. Saat berhadapan dengan sebuah masalah, saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya.

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



18. 9. Ketika berada dalam situasi sulit, saya dapat memikirkan cara untuk keluar *
dari kesulitan tersebut.

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

19. 10. Apapun yang terjadi, saya akan dapat mengatasinya dengan baik. *

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

PETUNJUK PENGISIAN SKALA 3

Skala 3 agak berbeda dengan Skala 1 & 2. Skala 3 memiliki pernyataan-pernyataan positif dan pernyataan-pernyataan negatif.

Dalam pengisian skala ini, Bapak/Ibu diminta untuk memberikan jawaban dari pernyataan-pernyataan berikut dengan jujur, sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu yang sebenarnya.

Bapak/Ibu diharapkan untuk membaca dan memahami masing-masing pernyataan dengan baik. Bapak/Ibu diminta untuk mengemukakan sikap bapak/ ibu atas pernyataan-pernyataan tersebut, sesuai dengan kondisi diri Bapak/Ibu saat ini, dengan cara memilih pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



20. 1. Perusahaan menghargai kontribusi saya untuk kesejahteraan saya. *

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

21. 2. Jika perusahaan dapat mempekerjakan seseorang untuk menggantikan saya dengan gaji yang lebih rendah, maka perusahaan akan melakukannya.

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

22. 3. Bantuan disediakan perusahaan ketika saya menghadapi masalah. *

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

23. 4. Perusahaan gagal menghargai usaha ekstra saya dalam bekerja. *

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

24. 5. Perusahaan sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai yang saya miliki.

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

25. 6. Perusahaan mengabaikan keluhan yang saya sampaikan. *

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju





26. 7. Perusahaan peduli dengan kepuasan saya secara umum di tempat kerja *

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

27. 8. Perusahaan mengabaikan kepentingan terbaik saya ketika membuat keputusan yang menyangkut diri saya.

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

28. 9. Perusahaan sangat peduli terhadap kesejahteraan saya. *

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



29. 10. Walaupun saya sudah memberikan kinerja terbaik saya, namun perusahaan tidak menyadarinya.

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

30. 11. Perusahaan bersedia membantu saya disaat saya memerlukan bantuan khusus.

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

31. 12. Jika terdapat kesempatan, perusahaan akan mengambil keuntungan dari saya.

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



32.

13. Perusahaan sedikit sekali kepeduliannya terhadap saya. *

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

33. 14. Perusahaan menghargai pendapat saya. *

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

34. 15. Perusahaan bangga terhadap pencapaian prestasi / target kerja saya. *

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
 Setuju
 Netral
 Tidak Setuju
 Sangat Tidak Setuju

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



35. 16. Perusahaan berusaha membuat pekerjaan saya semenarik mungkin. *

Mark only one oval.

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

Data Nara Sumber

Peneliti menjamin kerahasiaan data pribadi Bapak/Ibu, jawaban-jawaban penelitian ini hanya dapat diakses oleh peneliti, sehingga Bapak/Ibu tidak perlu khawatir untuk mengisikan data pribadi Bapak/Ibu.

36. Nama / Inisial *

37. Usia (cukup angka saja, dalam hitungan tahun) *

38. Jenis Kelamin *

Mark only one oval.

- Laki-Laki
- Perempuan

39. Total Masa Kerja (cukup angka saja, dalam hitungan tahun) *

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

40.

Bekerja di bidang? *

Mark only one oval.

- Redaksi
- Bisnis dan Operasional

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 3

Tabulasi Data

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Work Engagement

Subjek	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	WG
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	33
4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	37
5	2	4	1	4	5	3	3	4	4	30
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	4	3	3	3	3	4	3	4	4	31
8	4	5	2	5	5	4	4	5	5	39
9	3	5	4	5	4	4	4	5	4	38
10	2	3	3	3	3	3	3	4	4	28
11	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42
12	4	3	2	3	4	3	3	4	4	30
13	5	5	4	4	5	4	5	5	5	42
14	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
15	4	3	3	4	4	3	4	4	4	33
16	2	3	2	3	3	3	3	3	3	25
17	4	4	4	3	4	3	3	4	4	33
18	4	3	4	5	3	4	4	3	4	34
19	3	4	2	4	4	3	4	4	4	32
20	2	4	2	4	4	3	3	4	4	30
21	4	4	2	4	5	4	4	5	5	37
22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
23	4	5	3	5	4	3	4	4	4	36
24	2	5	5	5	5	5	5	5	5	42
25	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
26	5	5	5	4	4	3	4	5	5	40
27	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
28	2	4	4	4	4	5	4	4	4	35
29	3	4	2	4	5	4	4	4	4	34
30	4	3	2	3	3	2	3	3	3	26
31	5	5	3	4	4	4	4	4	4	37
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	4	4	3	4	4	3	4	5	5	36
34	2	4	2	4	4	2	4	4	4	30
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
36	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
37	4	4	4	4	5	5	4	5	5	40
38	5	5	5	4	5	4	4	5	5	42
39	4	5	3	4	5	4	3	5	5	38
40	4	4	2	4	4	3	4	4	4	33
41	5	5	2	4	5	3	4	5	4	37
42	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
43	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
44	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
45	3	4	3	4	4	4	2	4	4	32
46	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
47	4	4	3	4	4	4	4	5	5	37
48	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
49	3	4	3	3	4	4	3	4	5	33

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Subjek	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	WG
50	4	5	3	5	5	4	4	5	5	40
51	4	5	3	4	5	4	3	5	5	38
52	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
54	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
55	2	4	2	5	3	3	4	5	4	32
56	3	3	2	3	4	3	3	4	4	29
57	4	5	3	5	4	4	4	5	5	39
58	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
59	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
60	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
61	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
62	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
63	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
66	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
68	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
69	4	5	1	4	5	2	4	5	5	35
70	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
71	4	4	2	4	4	3	4	5	4	34
72	4	4	5	4	4	4	4	5	5	39
73	4	4	3	4	4	3	4	5	4	35
74	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
75	4	4	2	4	4	4	4	5	5	36
76	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
77	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
78	4	5	4	5	5	5	4	5	5	42
79	4	4	5	4	4	3	4	5	4	37
80	4	4	3	4	4	3	5	5	5	37
81	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
82	4	5	3	4	5	5	4	5	4	39
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
84	3	4	4	3	4	3	3	3	3	30
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
86	4	5	3	4	5	4	5	5	5	40
87	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
88	3	4	2	4	4	3	3	4	4	31
89	5	5	3	5	5	5	3	5	5	41
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
91	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
93	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
94	2	4	4	4	4	3	4	5	4	34
95	4	4	2	3	4	4	3	4	4	32
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
97	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
98	3	3	1	3	3	3	3	5	4	28

©

Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Self Efficacy

Subjek	X1.01	X1.02	X1.03	X1.04	X1.05	X1.06	X1.07	X1.08	X1.09	X1.10	SE
1	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	45
2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	36
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
6	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
10	5	4	4	2	3	4	4	3	4	4	37
11	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
14	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34
15	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	36
16	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	40
17	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	43
18	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	43
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
20	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
21	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
22	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	36
23	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	2	3	3	3	4	2	4	4	4	33
26	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
27	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	39
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40
30	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	29
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	37
33	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	41
34	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	36
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
37	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
38	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	39
39	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
40	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
41	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	35
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
44	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
45	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	35
46	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
49	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Subjek	X1.01	X1.02	X1.03	X1.04	X1.05	X1.06	X1.07	X1.08	X1.09	X1.10	SE
50	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	39
51	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
52	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
53	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
54	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
55	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
56	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	36
57	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	41
58	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
59	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
61	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
62	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39
63	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
64	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
66	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46
69	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
70	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
71	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
72	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
73	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	29
74	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44
75	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
76	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	41
77	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	39
78	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
79	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
80	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	35
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
82	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45
83	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
84	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
86	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	39
87	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
88	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
89	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
94	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	38
95	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
98	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perceived Organizational Support

	X 2. 01	X 2. 02	X 2. 03	X 2. 04	X 2. 05	X 2. 06	X 2. 07	X 2. 08	X 2. 09	X 2. 10	X 2. 11	X 2. 12	X 2. 13	X 2. 14	X 2. 15	X 2. 16	PO S
	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	45
	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	54
	4	3	4	2	4	3	4	2	3	2	4	2	3	3	4	4	51
	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	60
	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	47
	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	77
	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	43
	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	57
	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	52
	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	43
	5	2	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	5	4	59
	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	40
	4	1	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	56
	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	50
	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	41
	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	41
	5	4	5	4	4	4	5	2	2	2	4	2	3	4	3	3	56
	4	4	4	2	4	2	3	3	4	1	5	2	1	4	4	4	51
	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	46
	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	66
	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	70
	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	50
	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	71
	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	1	1	5	3	2	31
	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	53
	4	2	4	3	4	3	4	3	5	3	5	4	4	4	4	3	59
	2	4	5	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	58
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
	4	5	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	46
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	59
	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	51
	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	67
	1	1	4	2	2	3	2	3	2	2	3	1	1	3	2	3	35
	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	61
	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	51
	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	65
	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	59
	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
	3	2	5	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	57
	3	2	5	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	57
	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	42
	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	64
	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	62

© Hak Cipta Ditamini Karya Ilmiah Saeska Pertiwi, UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Kasim Riau

	X 2. 01	X 2. 02	X 2. 03	X 2. 04	X 2. 05	X 2. 06	X 2. 07	X 2. 08	X 2. 09	X 2. 10	X 2. 11	X 2. 12	X 2. 13	X 2. 14	X 2. 15	X 2. 16	PO S
49	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	49
50	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	72
51	3	4	3	3	5	4	5	4	5	3	5	3	2	5	4	5	63
52	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	5	5	4	65
53	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	58
54	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	57
55	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	55
56	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	59
57	4	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	62
58	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	65
59	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	59
60	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
61	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
62	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	60
63	5	5	5	1	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	67
64	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	72
65	5	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	67
66	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	66
67	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	55
68	5	2	5	3	5	3	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	68
69	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	73
70	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
71	4	4	5	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	4	3	52
72	5	2	5	2	4	2	4	2	4	2	5	2	4	4	4	4	55
73	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	62
74	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	62
75	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	57
76	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
77	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	66
78	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	46
79	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	61
80	5	4	5	3	3	5	3	5	5	5	3	4	5	3	5	5	68
81	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
82	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	55
83	3	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	43
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
86	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	56
87	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	59
88	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	60
89	5	4	5	2	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	68
90	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	39
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
92	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	59
93	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	60
94	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	43
95	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	54
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
97	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
98	1	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan Subjek

Subjek	Usia	Jenis Kelamin	Total Masa Kerja	Bidang Kerja
1	36	Perempuan	15	Bisnis dan Operasional
2	49	Laki-Laki	31	Bisnis dan Operasional
3	52	Laki-Laki	30	Bisnis dan Operasional
4	47	Laki-Laki	24	Redaksi
5	39	Laki-Laki	12	Redaksi
6	50	Laki-Laki	21	Redaksi
7	43	Laki-Laki	18	Redaksi
8	52	Laki-Laki	32	Redaksi
9	30	Laki-Laki	8	Redaksi
10	32	Perempuan	8	Redaksi
11	49	Laki-Laki	30	Bisnis dan Operasional
12	40	Laki-Laki	17	Redaksi
13	43	Laki-Laki	18	Bisnis dan Operasional
14	42	Perempuan	17	Bisnis dan Operasional
15	53	Perempuan	30	Bisnis dan Operasional
16	39	Perempuan	15	Bisnis dan Operasional
17	32	Laki-Laki	9	Bisnis dan Operasional
18	44	Perempuan	8	Bisnis dan Operasional
19	46	Laki-Laki	23	Redaksi
20	44	Laki-Laki	18	Redaksi
21	42	Laki-Laki	15	Bisnis dan Operasional
22	40	Laki-Laki	20	Bisnis dan Operasional
23	41	Laki-Laki	16	Redaksi
24	32	Laki-Laki	9	Bisnis dan Operasional
25	47	Perempuan	20	Bisnis dan Operasional
26	51	Perempuan	30	Bisnis dan Operasional
27	41	Laki-Laki	15	Bisnis dan Operasional
28	52	Laki-Laki	27	Bisnis dan Operasional
29	45	Laki-Laki	23	Bisnis dan Operasional
30	48	Perempuan	22	Bisnis dan Operasional
31	45	Laki-Laki	17	Bisnis dan Operasional
32	46	Laki-Laki	22	Bisnis dan Operasional
33	43	Laki-Laki	15	Bisnis dan Operasional
34	34	Laki-Laki	4	Bisnis dan Operasional
35	50	Laki-Laki	26	Bisnis dan Operasional
36	44	Laki-Laki	22	Bisnis dan Operasional
37	56	Perempuan	30	Bisnis dan Operasional
38	45	Laki-Laki	20	Bisnis dan Operasional
39	33	Laki-Laki	7	Redaksi
40	48	Laki-Laki	10	Bisnis dan Operasional
41	32	Laki-Laki	6	Redaksi
42	39	Laki-Laki	19	Redaksi
43	37	Laki-Laki	10	Bisnis dan Operasional
44	35	Perempuan	14	Bisnis dan Operasional
45	47	Laki-Laki	22	Bisnis dan Operasional
46	49	Laki-Laki	15	Bisnis dan Operasional
47	33	Laki-Laki	7	Redaksi
48	41	Laki-Laki	12	Redaksi
49	35	Laki-Laki	13	Bisnis dan Operasional

© Hak cipta

Silik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Subjek	Usia	Jenis Kelamin	Total Masa Kerja	Bidang Kerja
50	45	Laki-Laki	22	Redaksi
51	39	Laki-Laki	9	Redaksi
52	46	Laki-Laki	13	Bisnis dan Operasional
53	43	Laki-Laki	22	Bisnis dan Operasional
54	40	Laki-Laki	20	Bisnis dan Operasional
55	45	Laki-Laki	15	Bisnis dan Operasional
56	47	Perempuan	22	Redaksi
57	48	Laki-Laki	19	Redaksi
58	45	Laki-Laki	17	Bisnis dan Operasional
59	32	Laki-Laki	8	Redaksi
60	31	Laki-Laki	13	Redaksi
61	38	Laki-Laki	14	Redaksi
62	38	Laki-Laki	12	Redaksi
63	44	Laki-Laki	17	Redaksi
64	41	Perempuan	17	Redaksi
65	53	Laki-Laki	23	Redaksi
66	47	Laki-Laki	20	Redaksi
67	50	Laki-Laki	20	Redaksi
68	40	Laki-Laki	13	Redaksi
69	44	Laki-Laki	20	Redaksi
70	49	Laki-Laki	23	Redaksi
71	50	Laki-Laki	24	Redaksi
72	47	Laki-Laki	21	Redaksi
73	41	Laki-Laki	10	Redaksi
74	39	Laki-Laki	14	Redaksi
75	43	Laki-Laki	20	Redaksi
76	49	Laki-Laki	18	Redaksi
77	49	Laki-Laki	22	Bisnis dan Operasional
78	47	Laki-Laki	22	Redaksi
79	42	Laki-Laki	20	Redaksi
80	31	Laki-Laki	12	Redaksi
81	48	Laki-Laki	22	Redaksi
82	37	Laki-Laki	12	Redaksi
83	26	Laki-Laki	5	Redaksi
84	45	Laki-Laki	15	Redaksi
85	50	Laki-Laki	33	Redaksi
86	43	Laki-Laki	22	Redaksi
87	34	Laki-Laki	12	Redaksi
88	46	Laki-Laki	20	Redaksi
89	45	Laki-Laki	23	Redaksi
90	49	Laki-Laki	27	Bisnis dan Operasional
91	38	Laki-Laki	12	Redaksi
92	31	Perempuan	8	Redaksi
93	46	Laki-Laki	23	Bisnis dan Operasional
94	50	Laki-Laki	22	Redaksi
95	50	Laki-Laki	20	Redaksi
96	32	Perempuan	9	Bisnis dan Operasional
97	47	Laki-Laki	23	Redaksi
98	47	Perempuan	25	Redaksi

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 4

Uji Validitas dan Reliabilitas

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,935	0,941	0,944	0,607
<i>Self Efficacy</i>	0,903	0,905	0,922	0,598
<i>Work Engagement</i>	0,917	0,921	0,934	0,669

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion

	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Self Efficacy</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,779		
<i>Self Efficacy</i>	0,436	0,773	
<i>Work Engagement</i>	0,530	0,638	0,818

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Outer Loadings Awal

	Perceived Organizational Support	Self Efficacy	Work Engagement
X1.01		0,665	
X1.02		0,733	
X1.03		0,631	
X1.04		0,688	
X1.05		0,798	
X1.06		0,793	
X1.07		0,784	
X1.08		0,741	
X1.09		0,782	
X1.10		0,770	
X2.01	0,693		
X2.02	0,324		
X2.03	0,697		
X2.04	0,543		
X2.05	0,819		
X2.06	0,691		
X2.07	0,832		
X2.08	0,722		
X2.09	0,868		
X2.10	0,741		
X2.11	0,687		
X2.12	0,527		
X2.13	0,778		
X2.14	0,755		
X2.15	0,774		
X2.16	0,799		
Y1			0,623
Y2			0,823
Y3			0,582
Y4			0,827
Y5			0,821
Y6			0,748
Y7			0,777
Y8			0,814
Y9			0,858

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

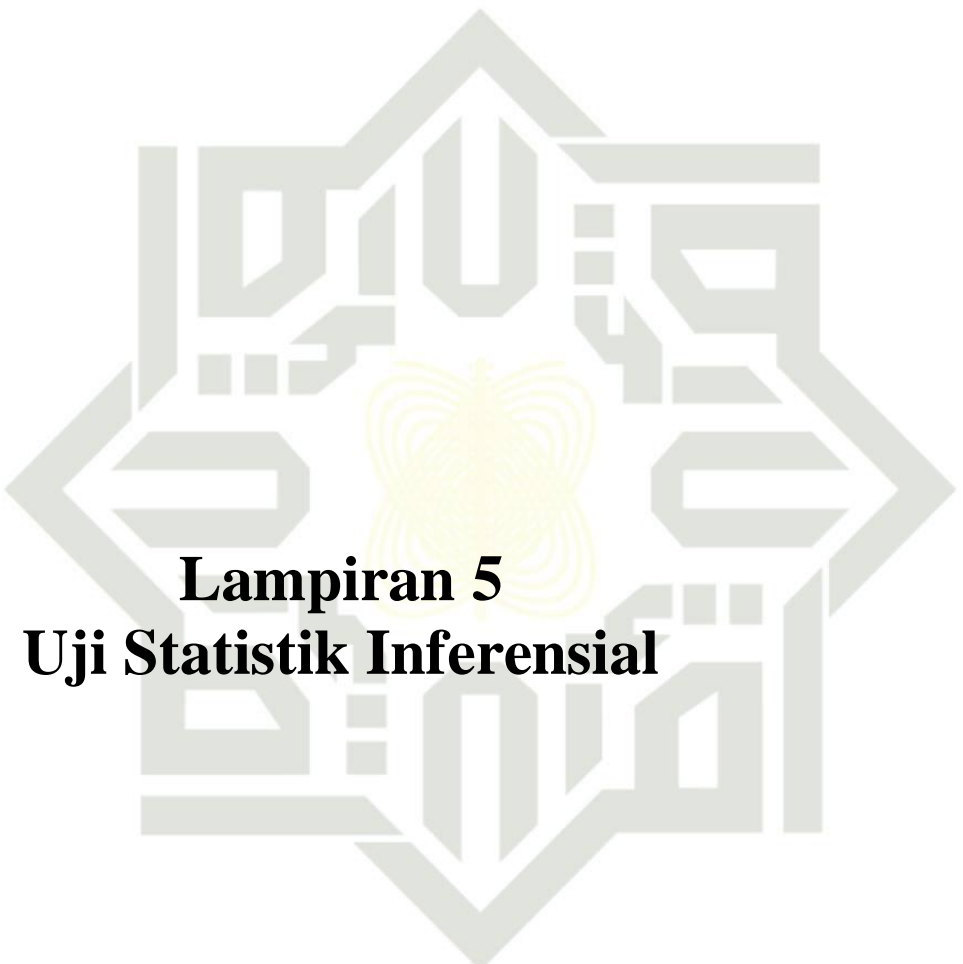
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Outer Loadings Akhir

	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Self Efficacy</i>	<i>Work Engagement</i>
X1.02		0,711	
X1.04		0,712	
X1.05		0,836	
X1.06		0,801	
X1.07		0,792	
X1.08		0,760	
X1.09		0,789	
X1.10		0,777	
X2.03	0,712		
X2.05	0,818		
X2.07	0,842		
X2.08	0,708		
X2.09	0,866		
X2.10	0,714		
X2.11	0,735		
X2.13	0,745		
X2.14	0,788		
X2.15	0,806		
X2.16	0,816		
Y2			0,824
Y4			0,838
Y5			0,845
Y6			0,737
Y7			0,767
Y8			0,837
Y9			0,871

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 5

Uji Statistik Inferensial

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Deskriptif Subjek Penelitian

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Perceived Organizational Support -> Work Engagement</i>	0,311	0,327	0,088	3,523	0,000
<i>Self Efficacy -> Work Engagement</i>	0,502	0,493	0,086	5,817	0,000

Confidence Intervals

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>2.5%</i>	<i>97.5%</i>
<i>Perceived Organizational Support -> Work Engagement</i>	0,311	0,327	0,160	0,504
<i>Self Efficacy -> Work Engagement</i>	0,502	0,493	0,315	0,641

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Deskriptif Variabel

Latent Variable Correlations

	Perceived Organizational Support	Self Efficacy	Work Engagement
Perceived Organizational Support	1,000	0,436	0,530
Self Efficacy	0,436	1,000	0,638
Work Engagement	0,530	0,638	1,000

R Square

	Perceived Organizational Support	Self Efficacy	Work Engagement
Perceived Organizational Support			0,152
Self Efficacy			0,396
Work Engagement			

Inner VIF Values

	Work Engagement
Perceived Organizational Support	1,234
Self Efficacy	1,234
Work Engagement	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 6

Uji Statistik Inferensial

Tambahan

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Analisis Perbandingan Generasi X dengan Y

Hubungan Antar Variabel	Path Coefficients Original ("Generasi X")	Path Coefficients Original ("Generasi Y")	Path Coefficients Mean ("Generasi X")	Path Coefficients Mean ("Generasi Y")
Perceived Organizational Support -> Work Engagement	0,123	0,494	0,116	0,524
Self Efficacy -> Work Engagement	0,648	0,429	0,657	0,417

Hubungan Antar Variabel	STDEV ("Generasi X")	STDEV ("Generasi Y")	t-Value ("Generasi X")	t-Value ("Generasi Y")	p-Value ("Generasi X")	p-Value ("Generasi Y")
Perceived Organizational Support -> Work Engagement	0,129	0,119	0,955	4,151	0,340	0,000
Self Efficacy - Work Engagement	0,116	0,114	5,608	3,758	0,000	0,000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Analisis Perbandingan Laki-Laki dengan Perempuan

Hubungan Antar Variabel	Total Effects Original ("Laki-Laki")	Total Effects Original ("Perempuan")	Total Effects Mean ("Laki-Laki")	Total Effects Mean ("Perempuan")
Perceived Organizational Support -> Work Engagement	0,223	0,573	0,237	0,584
Self Efficacy -> Work Engagement	0,548	0,371	0,542	0,382

Hubungan Antar Variabel	STDEV ("Laki-Laki")	STDEV ("Perempuan")	t-Value ("Laki-Laki")	t-Value ("Perempuan")	p-Value ("Laki-Laki")	p-Value ("Perempuan")
Perceived Organization al Support -> Work Engagement	0,087	0,186	2,548	3,075	0,011	0,002
Self Efficacy > Work Engagement	0,092	0,217	5,987	1,713	0,000	0,087

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Analisis Perbandingan Bidang Kerja

Hubungan Antar Variabel	Path Coefficients Original ("Bisnis dan Operasional)	Path Coefficients Original ("Redaksi")	Path Coefficients Mean ("Bisnis dan Operasional)	Path Coefficients Mean ("Redaksi")
Perceived Organizational Support -> Work Engagement	0,249	0,392	0,276	0,388
Self Efficacy -> Work Engagement	0,568	0,444	0,556	0,459

Hubungan Antar Variabel	STDEV ("Bisnis dan Operasional)	STDEV ("Redaksi")	t-Value ("Bisnis dan Operasional)	t-Value ("Redaksi")	p-Value ("Bisnis dan Operasional)	p-Value ("Redaksi")
Perceived Organizational Support -> Work Engagement	0,133	0,117	1,871	3,360	0,062	0,001
Self Efficacy -> Work Engagement	0,133	0,081	4,283	5,477	0,000	0,000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 7 Uji Hipotesis

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

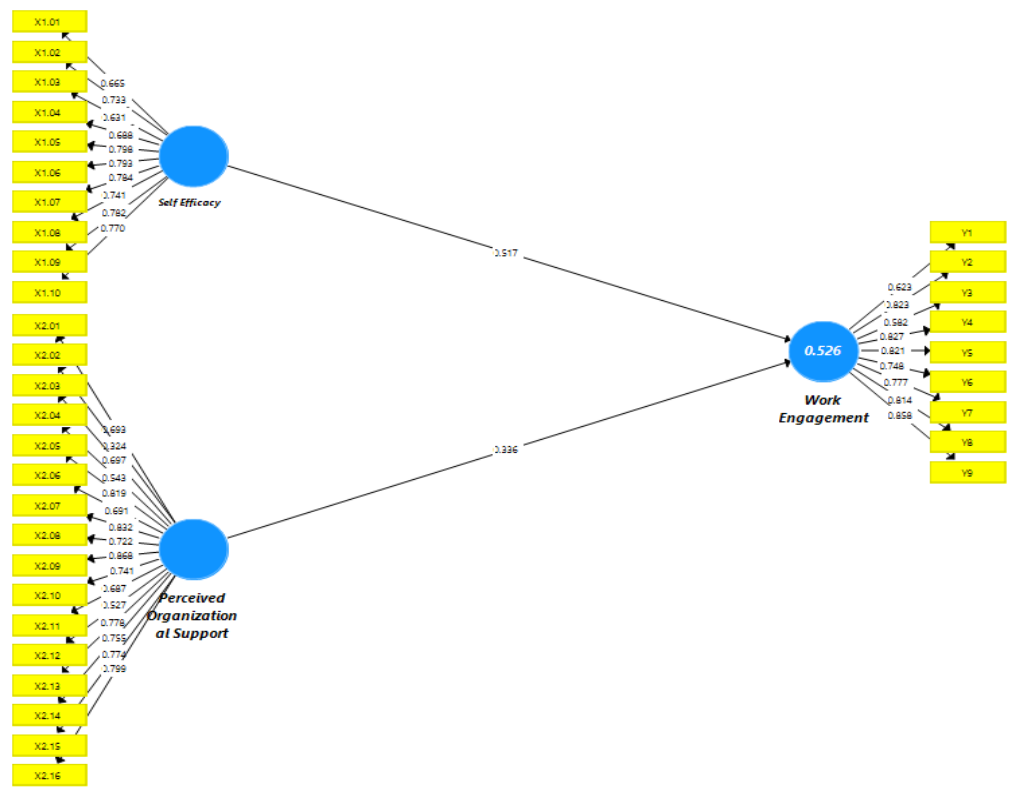
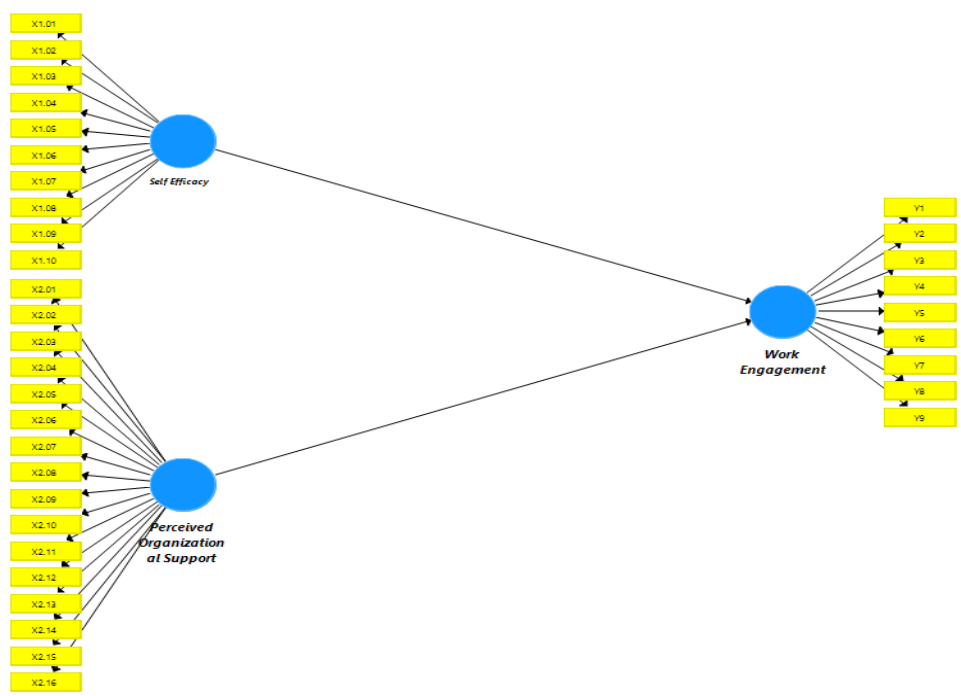
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

MODEL PERSAMAAN AWAL



© Hak cipta milik Universitas Riau

im Riau

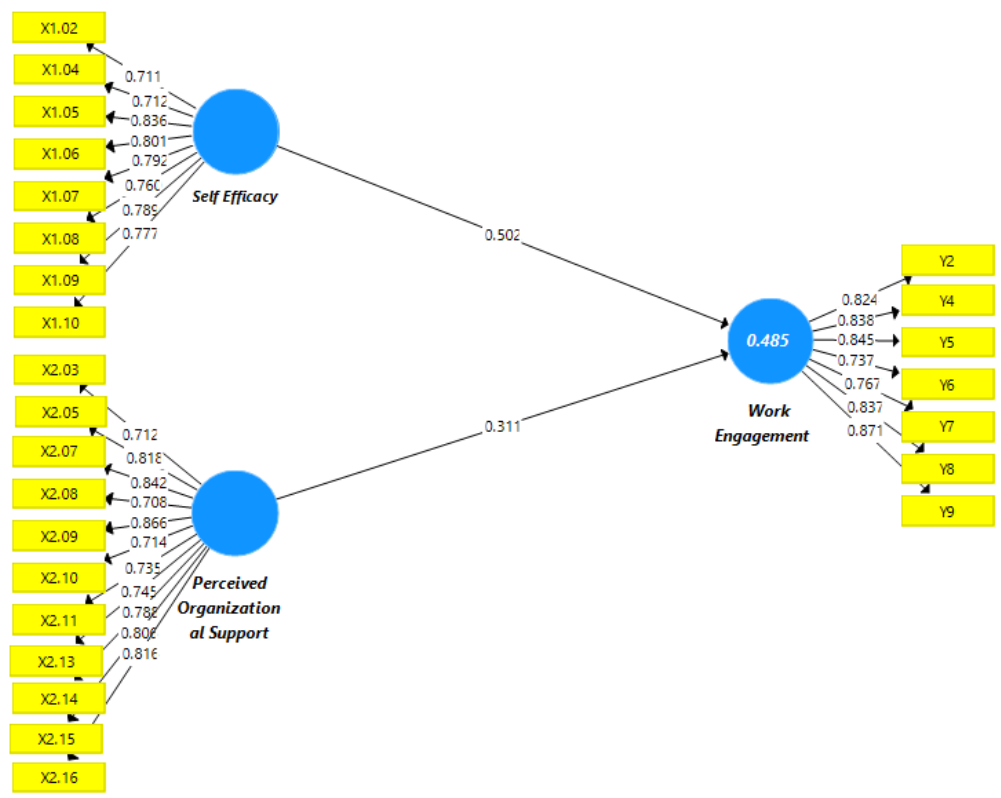
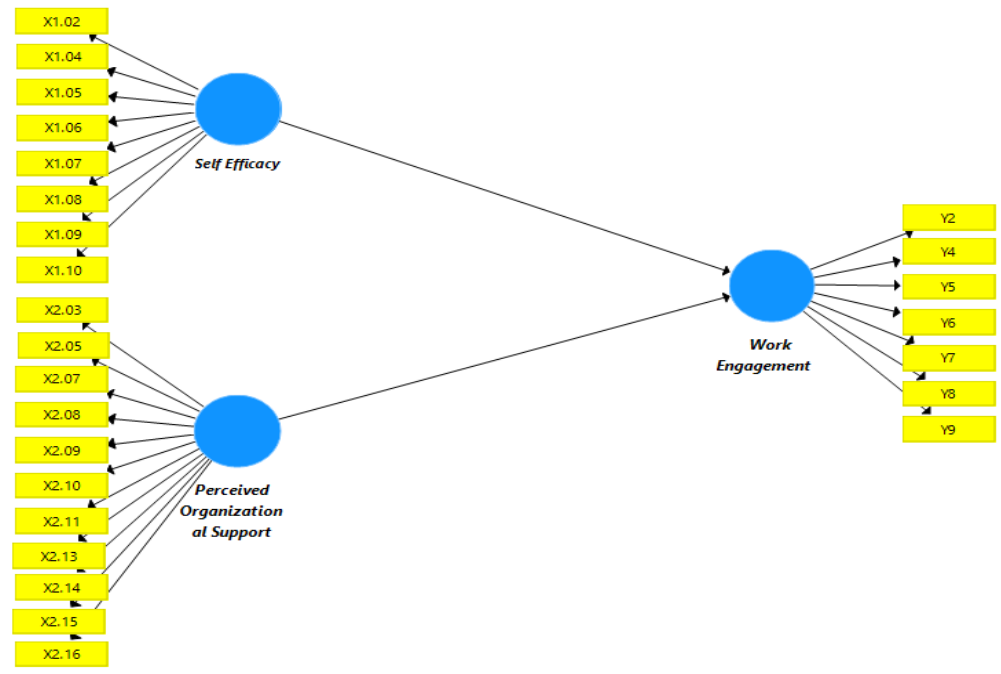
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



MODEL PERSAMAAN PENELITIAN

© Hak cipta



sim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Perceived Organizational Support -> Work Engagement</i>	0,311	0,327	0,088	3,523	0,000
<i>Self Efficacy -> Work Engagement</i>	0,502	0,493	0,086	5,817	0,000

R Square

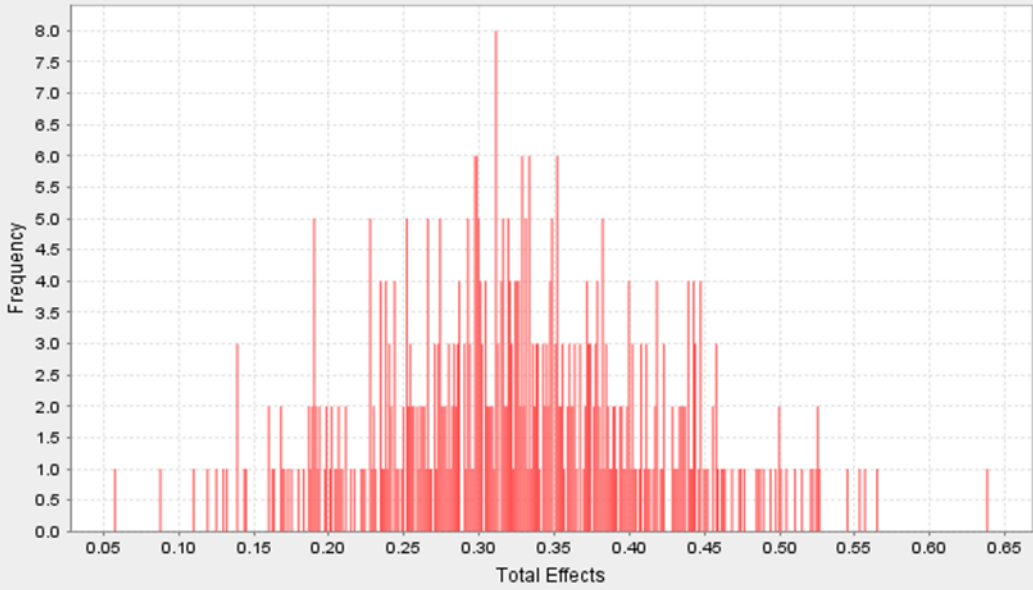
	R Square	R Square Adjusted
<i>Work Engagement</i>	0,485	0,474

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

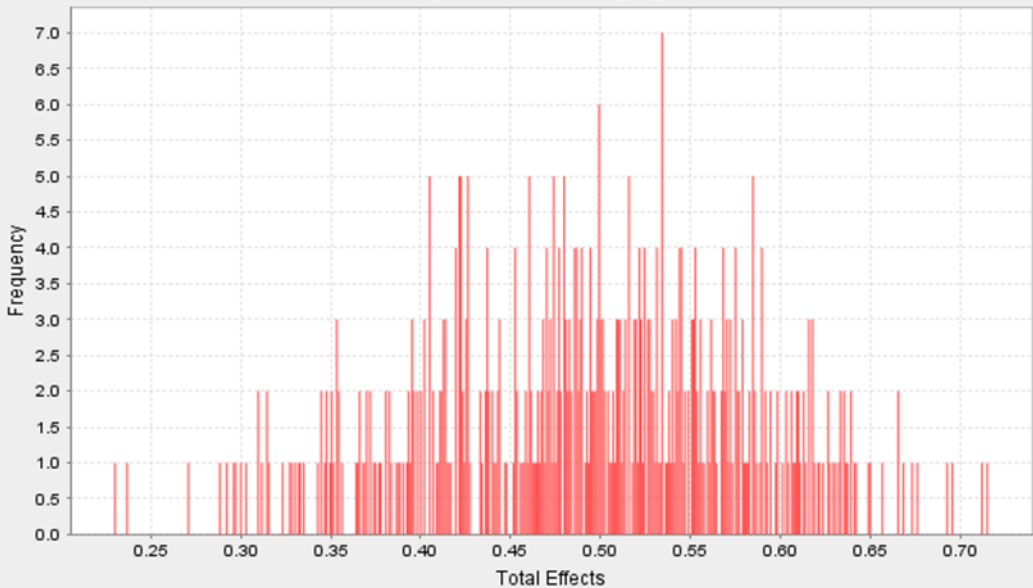
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Perceived Organizational Support -> Work Engagement



Self Efficacy -> Work Engagement



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 8 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Riau Pos Intermedia

Perusahaan Penerbitan & Percetakan

Jl. H.R. Soebrantas Km. 10.5 Telp. (0761) 64633 (hunting-5 lines)
64638 (iklan) 64636 (percetakan) , Fax. (0761) 64640 Pekanbaru

SURAT KETERANGAN

NO : 16/HRD/PT.RPI/VII/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini Pimpinan PT. Riau Pos Intermedia menerangkan bahwa

Nama : Hafizah Askacita
 NIM : 22160222915
 Mahasiswa : S2 Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 Judul Penelitian : Hubungan antara *Self Efficacy* dan *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT. Riau Pos Intermedia.

Bahwa nama tersebut diatas telah selesai melaksanakan Riset / Penelitian pada 27 Juni s/d 3 Juli 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Pekanbaru, 3 Juli 2023

PT. Riau Pos Intermedia

 Ahmad Dardiri
 Direktur Utama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 9

Surat Keterangan Bebas Plagiasi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 P.O. Box. 14
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

**SURAT KETERANGAN
HASIL UJI KESAMAAN (SIMILARITY CHECK)
DENGAN SOFT WARE TURNITIN**

No. B-11/Un.04/F.VI/PP.00.9/06/2023

Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga Fakultas Psikologi UIN Suska Riau menjelaskan bahwa telah dilakukan uji kesamaan (*similarity check*) untuk mencegah terjadinya plagiasi dan duplikasi dengan menggunakan *software Turnitin* pada proposal skripsi mahasiswa berikut ini:

Nama Mahasiswa : Hafizah Askacita

NIM : 22160222915

Judul Proposal : Hubungan Antara Self Efficacy dan Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Riau Pos Intermedia

Tanggal Uji Turnitin : 20 Juli 2023

Hasil Uji Turnitin : **Tingkat Kesamaan Proposal (Similarity Index) yaitu 20% (Maksimal 40%)**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 20 Juli 2023
Wakil Dekan I,


Dr. Zuriatul Khairi, M.Ag., M.Si
NIP. 196510281989031005

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 10 Profil Peneliti

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Biodata

Nama saya Hafizah Askacita

Lahir di Pekanbaru

Pada tanggal 7 Agustus 1990/17 Muharram 1411 H

Saat ini profesi saya adalah HRD Manager

Alamat kantor di Riau Pos di Gedung Graha Pena Riau, Lantai 3, Pekanbaru, Riau

Alamat rumah di Jl. Umbansari Atas I No.12, Rumbai, Pekanbaru, Riau

Alamat email saya askacitahafizah@gmail.com

Pendidikan saya sebelumnya adalah

Sarjana Psikologi UIN Suska Riau (2008-2012)

Karya Ilmiah

Askacita, Hafizah. (2023). Warisan Bahasa Melayu Kerajaan Riau-Lingga. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 3989–3993.

<https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11644>

Askacita, Hafizah. 2012. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional dengan Kepuasan Kerja. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.